

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

“BENEDICTO XVI”

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**LIDERAZGO PEDAGOGICO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PRIMARIA N°70605 DOMINGO SAVIO DE SAN
MIGUEL 2025**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORES

Br. Sejje Sejje, Juana Cleny

<https://orcid.org/0000-0001-7732-9654>

Br. Yucra Mamani, Ronald

<https://orcid.org/0000-0003-4312-1972>

ASESORA

Dr. Calvo Gastañaduy, Carola Claudia

<https://orcid.org/0000-0002-0599-461X>

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de la calidad

TRUJILLO – PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dra. Carola Claudia Calvo Gastañaduy con DNI N°17893640, como asesora del trabajo de investigación titulado “LIDERAZGO PEDAGOGICO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N°70605 DOMINGO SAVIO DE SAN MIGUEL 2025”, desarrollado por el egresado Ronald Yucra Mamani con DNI N°01324485 y la egresada Juana Cleny Sejje Sejje con DNI N°41291019 del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



.....
Dra. Carola Claudia Calvo Gastañaduy

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DÍAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A Jesús, por el ejemplo a seguir en el camino de perfección profesional en nuestra carrera docente.

A nuestros familiares por ser el sostén y el pilar para cristalizar cada uno de los anhelos trazados en este andar de la vida.

“Nuestra recompensa se encuentra en el esfuerzo, y no en el resultado. Un esfuerzo total es una victoria completa” (Mahatma Gandhi)

Los autores

AGRADECIMIENTO

Nos gustaría manifestar nuestro agradecimiento a la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI al darnos la orientación académica para culminar satisfactoriamente nuestra Maestría en Educación con un enfoque en Gestión y Acreditación Educativa.

De igual manera, queremos expresar nuestro reconocimiento a los actores educativos de la Institución Educativa Primaria N° 70 605 “Domingo Savio” ubicado en San Román, Puno, por su colaboración en la recolección de datos relacionados con el desempeño docente y liderazgo pedagógico del director. Su participación fue fundamental para obtener resultados que brindan respaldo teórico y científico a esta investigación.

LOS INVESTIGADORES

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, **Ronald Yucra Mamani** con DNI N°01324485 y **Juana Cleny Sejje Sejje** con DNI N°41291019, egresados del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, damos fe de que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la Escuela de Posgrado para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“LIDERAZGO PEDAGOGICO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N°70605 DOMINGO SAVIO DE SAN MIGUEL 2025”**, este tiene **56 páginas**, con tablas y figuras, y **42 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

Los autores

Br. Ronald Yucra Mamani
DNI N° 01324485

Br. Juana Cleny Sejje Sejje
DNI N° 41291019

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	02
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	03
DEDICATORIA	04
AGRADECIMIENTO	05
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	06
ÍNDICE	07
ÍNDICE DE TABLAS	08
ÍNDICE DE FIGURAS	09
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	30
2.1. Enfoque, tipo	30
2.2. Diseño de investigación	30
2.3. Población y muestra	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	32
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	32
2.6. Aspectos éticos en investigación	33
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES	51
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Datos de los docentes de la IEP N° 70605 Domingo Savio de San Miguel, San Román, Puno	31
Tabla 2	Relación del liderazgo pedagógico del director con el desempeño docente	34
Tabla 3	Relación del liderazgo pedagógico con el proceso de preparación	36
Tabla 4	Relación del liderazgo pedagógico con el proceso de enseñanza	38
Tabla 5	Incidencia del liderazgo pedagógico del directivo con el proceso de evaluación de los aprendizajes	40
Tabla 6	Prueba de normalidad de los datos	42
Tabla 7	Correlación entre el liderazgo pedagógico del director y desempeño docente	43
Tabla 8	Correlación entre el liderazgo pedagógico del director y preparación para el aprendizaje.	44
Tabla 9	Correlación entre el liderazgo pedagógico del director y el proceso de enseñanza para el aprendizaje	45
Tabla 10	Correlación entre el liderazgo pedagógico del director y evaluación del aprendizaje	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Relación del liderazgo pedagógico del director con el desempeño docente	34
Figura 2	Relación del liderazgo pedagógico con el proceso de preparación	36
Figura 3	Relación del liderazgo pedagógico con el proceso de enseñanza	38
Figura 4	Incidencia del liderazgo pedagógico del directivo con el proceso de evaluación de los aprendizajes.	40

RESUMEN

El trabajo de investigación “Liderazgo pedagógico del director y su relación con el desempeño docente de la I.E.P. N° 70605 Domingo Savio, Juliaca durante el 2025” siendo conocedor de que en la actualidad la escuela es la Institución que menos cambios ha experimentado en la últimas décadas; por ello, requiere de cambios estructurales que logren aprendizajes de calidad, para lo cual; el director es fundamental hacia el cumplimiento de los objetivos, porque desde un enfoque de liderazgo pedagógico, un líder influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico (MBDD, 2014). Es por tal, que como propósito se tuvo determinar la relación del liderazgo pedagógico del director con el desempeño docente. Es de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional. En ella participaron 01 director, 1 subdirector y 26 docentes de la Institución en mención. La técnica utilizada fue la encuesta al personal docente y directivo. El estudio demostró que el liderazgo pedagógico del director tiene relación positiva en el desempeño docente al preparar los aprendizajes, durante la enseñanza y la evaluación del aprendizaje. Siendo necesario fortalecer las competencias directivas para maximizar su impacto en estos ámbitos. Se discutió la relación de las variables, se planteó conclusiones y recomendaciones considerando la información de los resultados.

Palabras clave: Liderazgo, liderazgo del director, liderazgo pedagógico, desempeño docente, influencia.

ABSTRACT

The research project “Pedagogical Leadership of the Principal and its Relationship with Teacher Performance at I.E.P. No. 70605 Domingo Savio, Juliaca during 2025” acknowledges that schools are currently the institutions that have experienced the least change in recent decades. Therefore, they require structural changes to achieve quality learning, for which the principal is fundamental to meeting objectives. From a pedagogical leadership perspective, a leader influences, inspires, and mobilizes the actions of the educational community in pedagogical terms (MBDD, 2014). Thus, the purpose of this study was to determine the relationship between the principal's pedagogical leadership and teacher performance. It is a quantitative, descriptive, and correlational study. Participants included one principal, one assistant principal, and 26 teachers from the aforementioned institution. The data collection technique used was a survey of the teaching and administrative staff. The study demonstrated that the principal's pedagogical leadership has a positive relationship with teacher performance in preparing learning activities, during instruction, and in assessing learning. It is therefore necessary to strengthen leadership skills to maximize their impact in these areas. The relationship between the variables was discussed, and conclusions and recommendations were drawn based on the results.

Keywords: Leadership, principal leadership, pedagogical leadership, teacher performance, influence

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, el liderazgo pedagógico del director es visto como un líder educativo enfocado en la mejora continua del aprendizaje, la innovación docente y el trabajo colaborativo, superando la gestión puramente administrativa (Dávila, 2021). Por tal, la educación actual exige cambios significativos, desde la búsqueda de un líder directivo, lo cual parece una utopía, considerando que los seres humanos somos tan complejos y diferentes, que resulta difícil encontrar a ese directivo: “se necesita directores líderes que armonicen adecuadamente los factores de calidad con los procesos de aprendizaje y sean movilizadores del cambio (Alfonso, 2001, p.13).

Es necesario destacar que, a nivel nacional e internacional para la mejora de la calidad educativa, se busca involucrar al director, como responsable de los éxitos y errores que se tiene dentro de una institución educativa primaria. “Los gobiernos de todo el mundo están dedicando más recursos que nunca al desarrollo de líderes en las escuelas. Miembros del mundo de los negocios, siempre entusiasmados con el romance del liderazgo, piensan que los problemas de los colegios coinciden con deficiencias en sus líderes” (Mulford, 2006, p.2).

Las carencias en el liderazgo se experimentan en todas las instituciones educativas, afectando el rendimiento de los profesores. No obstante, para alcanzar una adecuada administración en una entidad educativa, es fundamental ampliar la perspectiva y conseguir una visión integral que permita entender los verdaderos efectos del trabajo de los dirigentes en el ámbito educativo. Desde esta mirada, se trata de un proceso que redirige la tarea educativa hacia el liderazgo. “El estilo de liderazgo se refiere al patrón típico de conducta que adopta el líder o el directivo con el propósito de guiar a sus trabajadores para que alcancen las metas de la organización. El estilo está basado en experiencias, el género, la educación y la capacitación, y es el estímulo que motiva al líder en diferentes circunstancias” (Madrigal, 2005, p. 76).

A nivel del Perú, se busca garantizar el derecho a la educación y garantizar su calidad; por ello, es necesario contar con directores que respondan al perfil del Marco del Buen Desempeño Directivo para que afronten los retos que se les plantea. Asimismo, para la formación superior pedagógica también se prioriza la preparación de los directores en función del liderazgo pedagógico que favorezca los aprendizajes de calidad (Oscoco-Solórzano, et al., 2019).

A nivel de la región Puno, dentro del desempeño directivo un factor importante, es el liderazgo pedagógico que ejerce el director de una determinada Institución Educativa para promover el crecimiento del equipo del personal docente convirtiéndolos igualmente en verdaderos líderes en el cumplimiento de sus funciones además de brindar confianza en la capacidad de ellos en su misión de implementar la enseñanza de las diversas áreas curriculares del nivel primaria (Casas, 2019). Se observó que los directores son esenciales para administrar al personal, evidenciándose que existe un escaso compromiso en su gestión efectiva y acompañamiento continuo en la mejora de la práctica docente, impactando negativamente en el aprendizaje de los alumnos.

De acuerdo a Morales (2018), la dirección escolar ocupa el segundo lugar entre las influencias en los resultados de aprendizaje, solo detrás de la labor del docente. Su relevancia radica en optimizar la preparación pedagógica, enseñanza y evaluación en la institución educativa, haciendo participe en la gestión escolar a la comunidad educativa. A su vez, promueve el crecimiento e identidad profesional del docente, apoyando e integrándose con la labor que lleva a cabo el docente, ejerciendo un liderazgo efectivo para la mejora de su desempeño.

En la Institución Educativa Primaria N° 70605 “Domingo Savio” ubicada en San Miguel, dentro de la provincia de San Román fue fundamental contar con líderes pedagógicos capaces de gestionar conflictos, promover trabajos colegiados y que asuman su rol y responsabilidad, en bien de mejora del desempeño docente y, por ende, en el logro de las competencias previstas. Sin embargo, se observó que algunos de ellos no tienen compromiso con las actividades que realiza el docente, actuando de forma individual, imperativa y sin mantener una comunicación asertiva entre los actores educativos. Como consecuencia, se observó que a nivel pedagógico el liderazgo directivo tiene deficiencias, ocasionando un trabajo discordinado e individualizado, en la que cada quien asume su rol desde su experiencia.

Por lo expuesto líneas arriba se planteó el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico del director con el desempeño docente de la Institución Educativa Primaria N° 70605 “Domingo Savio” del distrito de San Miguel, de la provincia de San Román, departamento de Puno, durante el año 2025?. La investigación se justificó al centrar su relevancia a nivel social, porque el director es un agente de cambio comunitario, vinculando la escuela con el entorno para mejorar el aprendizaje. También se caracteriza por ser un rol articulador, ético y humano que trasciende lo administrativo para conectar con la comunidad, gestionar emociones y promover un

cambio positivo. Implica humildad, el fomento de la participación, la solución de conflictos y el establecimiento de relaciones cordiales, buscando la equidad y el desarrollo integral (Meza & Ramos, 2021).

Los directos beneficiarios de esta investigación fue un director, los subdirectores, los docentes y otros interesados. Promoviendo que los actores administrativos reformulen su forma de trabajo y los docentes mejoren su proceso de planificación, conducción y evaluación desde un acompañamiento adecuado del director como líder pedagógico; por consiguiente, lograr una educación de calidad, desde la mejora de su práctica pedagógica del docente para garantizar la calidad educativa.

Así mismo, la presente investigación fue importante porque tuvo implicancias prácticas, ya que permitió al director conocer las características de su rol como líder pedagógico dentro de la Institución Educativa. Asimismo, coadyuvó al fortalecimiento del desempeño docente en la mejora de su práctica pedagógica durante el desarrollo de competencias, promoviendo una actitud de cambio y compromiso de mejora. Las conclusiones de esta investigación, la metodología empleada y los efectos sirvieron de base para la mejora de otros trabajos de investigación relacionados al problema en estudio.

Además, los términos: liderazgo del director, liderazgo pedagógico y desempeño docente; en la actualidad son términos esenciales dentro de una educación de calidad puesto que el director es el encargado de realizar el acompañamiento pedagógico al docente; por ello, los resultados que se obtenga de esta investigación servirán de referente y/o antecedente para otras investigaciones similares a este.

Referente a su utilidad metodológica, el trabajo de investigación fue muy esencial, porque la información obtenida de los resultados, servirán de sustento o aporte para las próximas investigaciones, ya que se enmarcan dentro del Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDD) y Docente (MBDD). Por ello, los instrumentos utilizados son referentes para los siguientes trabajos de investigación asociadas a las variables (desempeño docente y liderazgo pedagógico del director), ya que están estrechamente relacionados con el Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad a nivel del docente y con el dominio 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y dominio 2: orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes del directivo (MINEDU, 2014)

Se formuló como objetivo general: determinar la relación del liderazgo pedagógico del director con el desempeño docente de la Institución Educativa Primaria N° 70605 “Domingo Savio” del distrito de San Miguel, provincia de San Román de la ciudad de Puno, en el año 2025. Siendo los específicos identificar, precisar y señalar la correspondencia de la relación del liderazgo pedagógico del director en el proceso de preparación, enseñanza y evaluación para y los aprendizajes de la Institución Educativa Primaria N° 70605 “Domingo Savio” de San Miguel, de la Provincia de San Román de la ciudad de Puno, en el año 2025.

Por ser una investigación cuantitativa, se consideró como hipótesis general (Ha): el liderazgo pedagógico del director se relaciona significativamente con el desempeño docente y como hipótesis específicas se planteó que el liderazgo pedagógico del director se relaciona significativamente con el proceso de preparación, de enseñanza para el aprendizaje y con la evaluación de los aprendizajes en la Institución Educativa Primaria N° 70605 “Domingo Savio” de San Miguel, de la Provincia de San Román de la ciudad de Puno, en el año 2025.

Para brindar respaldo teórico a la investigación, se consideró antecedentes de trabajos previos a nivel internacional, el realizado por Toledo (2020), cuyo objetivo principal fue crear un marco teórico relacionado con el liderazgo de los directores y la eficacia de los docentes, utilizando un enfoque descriptivo y correlacional; el diseño elegido fue de tipo transversal y no experimental. Para la variable liderazgo, seleccionó una muestra de cinco docentes del equipo de control académico; en cuanto, a desempeño docente, se consideraron diez estudiantes de la Universidad Mayor de San Simón que cursan la carrera de Ingeniería Comercial. Se utilizó el cuestionario, como técnica, aplicando una encuesta e incluyó el Test de liderazgo de Lewin. En las conclusiones, se identificó un vínculo entre las variables de liderazgo y desempeño, encontrándose un coeficiente de correlación del 40%. Se estableció que el estilo de liderazgo más común es el democrático. Esto demuestra un comportamiento amigable y respetuoso con su equipo, además de una actitud activa que fomenta ese tipo de ambiente y un significativo interés por impulsar relaciones personales.

Castro y Castilo et al (2019), tuvo como propósito conocer los niveles de desarrollo de las competencias del liderazgo de los docentes que ocupan al cargo de director en escuelas particulares a cargo de la V región de Chile considerando la incidencia del género, años de experiencia y perfeccionamiento. Su método de investigación fue el diseño no experimental, transversal de enfoque cuantitativo. Se

consideró como muestra a 568 docentes de aula, utilizando como instrumento un cuestionario en Escala Likert de 5 niveles. Cuyos resultados muestran en general niveles de desarrollo alto, habiendo fortalezas en la comunicación efectiva y difusión del proyecto institucional, aspectos por mejorar se manifiestan en el levantamiento de información útil para tomar de decisiones y administración del cambio. Según ello, se concluye que el trabajo de directivos y jefe/a de UTP cuando se enfoca en liderar procesos pedagógicos eficaces al interior de las escuelas, son capaces de movilizar a toda la institución escolar hacia trayectorias de mejora educativa.

Ordoñez (2019) en su estudio tuvo como objetivo examinar la administración de liderazgo y el rendimiento de los educadores en las instituciones de educación secundaria basándose en el marco legal de Ecuador. Su intención fue desarrollar una teoría que apoye a garantizar la gestión institucional y la calidad educativa, conforme a lo que estipula la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y la normatividad del Ministerio de Educación. Utilizó como metodología el análisis de los documentos que establecen las normativas que guían el trabajo de estas instituciones, así como el liderazgo directivo. Como consecuencia se observó que la gestión del liderazgo tiene impacto en las labores cotidianas de la entidad, pero sobre todo en el desempeño docente; de igual manera, el rendimiento docente depende de diferentes áreas que están vinculadas de manera estrecha con el director y las funciones que este realiza. Estas tareas deben de estar asociadas a un liderazgo directivo eficaz y dedicado a su comunidad educativa. Este estudio llega a la conclusión de que la dirección en el ámbito legal del sistema educativo no se considera un elemento clave, ya que la evaluación se fundamenta en pruebas donde los evaluadores emiten juicios basados en estándares o criterios establecidos. Esto significa que únicamente se enfocan en comprobar el cumplimiento de las tareas según criterios positivos o negativos, ignorando la dimensión emocional de los educadores en su labor. La efectividad del docente está íntimamente ligada al liderazgo que ejerce, y es evidente que la normativa establece roles para los directores, entre los que se incluye el de orientar a sus educadores hacia los objetivos establecidos.

Gonzales et al. (2020), se planteó como propósito evaluar el liderazgo directivo y el desempeño docente del estado de Nueva Esparta, Venezuela. Metodológicamente se insertó bajo el enfoque cualitativo, con diseño de estudio descriptivo. Se seleccionaron como muestras docentes de Centros de Educación Inicial, con perfiles orientados hacia la gerencia educativa, tales como directores de 4 instituciones del mencionado estado. En cuanto a los métodos y herramientas para recopilar información, se utilizó la entrevista

detallada, examinada a través de la clasificación, la triangulación, la comparación con teorías existentes y la generación de teoría. Los resultados permitieron determinar las estrategias más idóneas a seguir, encontrando que el gerente requiere de un liderazgo adaptado a los nuevos tiempos, con capacidad para desarrollar relaciones efectivas de intercambios con otros, y crear sinergia para lograr objetivos, además incentivar al docente como mediador de procesos y experiencias de aprendizaje dentro y fuera del aula, para concebir al estudiante como ente activo de su propio aprendizaje. En conclusión, los maestros deben reforzar su liderazgo con una práctica pedagógica de calidad; al mismo tiempo, se necesita un gerente que sea capaz de gestionar eficazmente a través del desarrollo personal.

Catriano et al. (2022), es la investigación realizada se planteó como objetivo exponer y contextualizar la experiencia desarrollada por la persona líder intermedia en la transformación de las prácticas de liderazgo pedagógico del personal directivo escolar en la región de La Araucanía, Chile. Como metodología se basó en una investigación cualitativa, enmarcada en el contexto de la experiencia desarrollada por directivos escolares y líder intermedio en las transformaciones que han realizado de sus prácticas de liderazgo pedagógico. El estudio se basó en 3 fases: Cuestionamiento para la discusión de los nudos críticos, acompañamiento de la ruta de aprendizaje para transformar las prácticas de liderazgo pedagógico y la reflexión crítica y desafíos profesionales. Se utilizó la técnica de grupos de discusión desde una perspectiva participante y como instrumento se utilizó el guion de preguntas orientadoras. El criterio de selección (muestra) fue intencional por un total de 3 directoras de centros escolares y 3 jefas de la Unidad Técnica Pedagógica (UTP). Como resultados de la ruta de aprendizaje surge la necesidad de analizar el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar, liderar para promover aprendizajes y la planificación de clases y proyectos articulados desde un trabajo colaborativo. Así como jornadas de trabajo reflexivo desde un acompañamiento pedagógico, diseño y análisis de instrumentos de acompañamiento, implementación de la práctica de acompañamiento y retroalimentación formadora del quehacer pedagógico. Se concluye en desarrollar prácticas de liderazgo intermedio desde un aprender en conjunto y tomando decisiones compartidas desde problemas reales de liderazgo pedagógico, favorece la influencia en las transformaciones de las prácticas de liderazgo pedagógico.

García et al. (2020), en su investigación tuvo como objetivo comparar la autopercepción del estilo de liderazgo entre el personal directivo y el cuerpo docente de los centros educativos de la Dirección Regional de Educación de Heredia (DREH). Su

metodología fue cuantitativa de carácter exploratorio y descriptivo, de diseño no experimental y como muestra se consideró a 105 directivos y 357 docentes. La información se recogió a través de una encuesta y se utilizó el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ 5X), como instrumento. Como resultado referido al estilo de liderazgo transformacional, se subraya las altas evaluaciones desde la autopercepción del director colectivo como de los docentes en los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, obteniendo bajas calificaciones el estilo laissez-faire, aspectos positivos para las organizaciones educativas. Se concluye que el liderazgo predominante en las personas que gestionan estas entidades es el transformacional. Otro estilo de liderazgo predominante es el transaccional, el cual se basa en intercambios entre el líder y su equipo, que favorece capacidades individuales para aportar de manera eficiente al logro de los objetivos planteados en este.

A nivel nacional, Zeta (2021) realizó una investigación con el objetivo de explorar la conexión entre el liderazgo administrativo y el rendimiento de los docentes en el Instituto Educativo Libertadores, ubicado en el distrito de La Unión, Piura. Para esto, empleó el método cuantitativo, desde el básico y descriptivo, utilizó el diseño correlacional. Esta abarcó a 42 participantes, a quienes se les aplicó un cuestionario como herramienta y se utilizó la técnica de la encuesta. Además, se consideró la observación como método, complementada por fichas de monitoreo para valorar el desempeño docente. En su resultado principal, se determinó que un 87.5% de la gestión pedagógica y el rendimiento pedagógico se encuentra en un proceso correlacional, destacándose una alta influencia de la gestión pedagógica. Llegó a la conclusión de que hay un vínculo entre la administración y el desempeño de los docentes, subrayando que el desempeño de los maestros depende principalmente de la gestión de la institución.

Villalba (2020) se propuso identificar cómo se vinculan el liderazgo de los directores y el rendimiento de los profesores en las escuelas de educación primaria en el distrito de La Yarada Los Palos en Tacna durante el año 2019. Fue de tipo cuantitativo, correlacional, se obtuvo datos de una muestra de 09 directores y 30 maestros de primaria mediante observación y un cuestionario para la recolección de datos. Los hallazgos indican que los directores mostraron un tipo de liderazgo que es mediador o equilibrado; además, se corroboró una conexión entre el estilo de liderazgo y el rendimiento docente, la cual resultó estadísticamente significativa. Así, se arribó a la conclusión de que el rendimiento de los docentes es adecuado y que hay una correlación de bajo nivel con el estilo de liderazgo enfocado en tareas y el desempeño de ellos.

Vásquez et al. (2021), en su estudio titulado Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente: La Imagen de Instituciones Educativas Privadas, buscó identificar la conexión entre el liderazgo pedagógico y el rendimiento de los docentes en la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental, ubicada en Perú. Se utilizó un enfoque descriptivo y correlacional con métodos cuantitativos, abarcando a una muestra de 75 profesores. Las variables analizadas fueron el liderazgo pedagógico y el rendimiento docente, empleando cuestionarios para medir el primero y una escala de Likert para el segundo. Los hallazgos, derivados del estudio estadístico sobre la correlación de Rho Spearman, mostraron un valor de 0,543 y un p-valor de 0. 000 ($p\text{-valor} < 0. 05$), ante los resultados concluyó de hay una relación significativa entre el liderazgo educativo y el desempeño profesional de los docentes, porque al fortalecer lo primero entonces la segunda variable tiende a aumentar.

Rafael et al. (2019) en la investigación sobre liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente, planteó como propósito determinar la influencia que existe entre el liderazgo pedagógico de los directivos y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Publicas de la UGEL coronel Portillo de Pucallpa. En su metodología es cuantitativa, considerando el método hipotético – deductivo, con un diseño correlacional. En el estudio se incluyó a 158 maestros, utilizando un cuestionario y una encuesta como métodos para recoger la información. Los resultados del análisis estadístico muestran que el valor de significación obtenido ($\text{sig: } 0,000$) es menor que el valor estándar de 0,05, lo que resulta el rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se concluyó que el liderazgo educativo de los directores influye en el desempeño de los docentes; así como, en la preparación y enseñanza, la administración con la participación comunitaria y en la profesionalidad e identidad docente.

A nivel local, se encuentra a Gutiérrez (2020), quien llevó a cabo un estudio sobre el desempeño de los educadores y el nivel de calidad educativa en la institución educativa Manuel Antonio Mesones Muro, ubicada en la provincia de El Dorado, dentro de la Región San Martín. Su objetivo fue identificar la vinculación que hay entre el rendimiento de los docentes y la calidad de la educación. Uso un enfoque descriptivo correlacional y como hipótesis afirmó que existe una relación directa del desempeño docente con la calidad educativa. Los hallazgos muestran que los educadores poseen un nivel adecuado en su rendimiento; sin embargo, según su percepción, la calidad educativa se clasifica como regular. Además, se ha comprobado que efectivamente existe una relación directa,

dado que se presenta un signo positivo significativo, indicando una correlación fuerte en los valores obtenidos.

La presente investigación, basado en enfoques contemporáneos de gestión educativa y el Proyecto Educativo Nacional al 2036 en Perú, la transformación educativa responde a una educación inclusiva, equitativa y de calidad, buscando superar brechas de desigualdad y fomentando el aprendizaje a lo largo de la vida. Es fundamental escoger y formar apropiadamente a los directores, quienes deben estar listos para afrontar los retos de esta reforma. Asimismo, en la educación superior para maestros, se pone énfasis en la formación de directores en liderazgo pedagógico que fomente aprendizajes significativos y de alta calidad (UNESCO, 2024).

El otro tema, es el desarrollo de competencias en los estudiantes y su relación con el liderazgo directivo. Su importancia refiere en mejorar el proceso de preparación y enseñanza para el aprendizaje en la institución educativa, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; acompañando e involucrándose con el trabajo que realiza el docente en la institución educativa, ejerciendo un liderazgo directivo eficaz que contribuya a la mejora del desempeño docente y en consecuencia a la mejora de los aprendizajes (Morales-Vergara, et al., 2018)

Teniendo en cuenta lo expuesto, se puede concluir que un líder es aquel que señala la dirección, poseyendo una variedad de características que pueden ser innatas o adquiridas, ya sea a través del uso de su experiencia, su forma de interactuar con los demás, su habilidad para tomar decisiones o su capacidad para promover el crecimiento personal de otros. Así, el liderazgo se define como la habilidad para afectar a los demás; involucra actitudes, conductas y competencias para guiar, dirigir, inspirar, conectar, integrar y maximizar la labor de individuos y grupos con el fin de alcanzar los objetivos deseados, en función de su posición dentro del esquema de poder y apoyar el progreso de sus miembros (Madrigal, 2005, p. 76)

El liderazgo pedagógico del director debe de ser transformacional, centrado en el aprendizaje, democrático y orientado a gestionar condiciones que favorezcan la mejora continua de los estudiantes y el desarrollo profesional docente (MINEDU, 2014). Implica ir más allá de la gestión administrativa, asumiendo el rol de líder educador que fomenta la innovación, la empatía, el trabajo colaborativo y la toma de decisiones basado en datos (Rodríguez, 2023). También se unen a lo mencionado: la confianza, el compromiso, la

honestidad, la creatividad e innovación, el aprendizaje continuo, la responsabilidad social y la unión, por encima de los conflictos que puedan presentarse (Bravo, 2023).

El liderazgo escolar tiende, hoy en día, a enfocarse en lo pedagógico y en la mejora continua y a ser conceptualizado como un fenómeno organizacional en el que se recurre a estructuras horizontales y a principios de distribución entre diversos actores y roles para enfrentar dilemas y retos de complejidad creciente. Ogawa y Bossert (1995) y Manz y Sims (1993 como se citó en Leithwood & Mascal, 2008). Las tendencias del discurso actual sobre desarrollo escolar derivan principalmente de los modelos de liderazgo transformacional y liderazgo distribuido, cuyas características principales son (Del Valle, 2010; Longo, 2008; Seitz & Capaul, 2007). Para Longo (2008), la capacidad de los directivos de transferir, compartir y desarrollar el liderazgo es fundamental para el cambio y la innovación. Seitz y Capaul (2007) definen el liderazgo escolar como un proceso de interacción entre líderes y colaboradores que se da a distintos niveles de acción y no se restringe únicamente a una posición formal de liderazgo. Esta relación se da en una influencia mutua, que aflora por decisión propia de ambas partes y aspira lograr cambios significativos.

En los años recientes, en lo que se refiere al liderazgo escolar, hemos tenido pocos progresos significativos. Aunque se han implementado iniciativas para mejorar esta realidad, como el Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014) la situación no ha cambiado sustancialmente. La gestión directiva se percibe como una función administrativa, ya sea con un enfoque autoritario o con uno excesivamente laxo, donde prevalecen la desconfianza y la falta de eficacia en la práctica docente. Hay escaso conocimiento sobre el papel pedagógico o el apoyo que brinda el director a los maestros para potenciar su labor educativa.

El liderazgo del director (Rutas del Aprendizaje-MINEDU 2013), afecta la mejora en las escuelas, lo que conlleva asumir un compromiso y fomentar: La estimulación de los educadores, la evolución de sus competencias y habilidades, y la mejora de las circunstancias laborales en las que ejecutan sus funciones.

Leithwood (2009) describe el liderazgo escolar, destacando el papel de los directores como la tarea de inspirar e influenciar a otros para alinear y lograr las intenciones y objetivos compartidos dentro de la institución educativa.

Todo esto puede lograrse si el director ejerce un liderazgo efectivo en la gestión de la institución educativa, orientándose hacia un enfoque que priorice el aprendizaje. Esto permitirá que la institución alcance una educación de calidad en su totalidad. Como

resultado, los principales beneficiarios serán nuestros estudiantes y los docentes, los últimos experimentarán un crecimiento tanto profesional como personal. Además, la institución estará en condiciones de recibir su acreditación del Ministerio de Educación del Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA), gracias al Marco del Buen Desempeño Docente y Directivo (MINEDU, 2014).

Para que un director sea considerado un líder, necesita tener un perfil de competencia organizacional. Esto significa que debe ser un líder efectivo, contar con un alto nivel educativo y conocimientos en pedagogía, así como también experiencia y un desarrollo emocional adecuado; por lo tanto, debe poseer las siguientes habilidades: servir como modelo a seguir, tener principios éticos y ser reconocido por toda la comunidad escolar, generando respeto; ser capaz de incentivar o motivar a su equipo, contar con seguidores que se comprometen de manera voluntaria y participen activamente en el trabajo hacia objetivos compartidos; facilitar la mejora en las relaciones interpersonales utilizando inteligencia emocional en las interacciones con maestros, alumnos y padres de familia; mejorar el ambiente institucional, ser un estratega eficaz, tener la capacidad de pensar de manera innovadora y debe fomentar una comunicación clara y respetuosa.

El Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014) establece que para transformar la educación es fundamental replantear la función del director desde una óptica de liderazgo educativo, donde un líder motiva, inspira y moviliza las acciones dentro del entorno escolar con un enfoque en la enseñanza. Esta perspectiva es esencial y pertinente para crear una institución educativa que esté bien estructurada y centrada en el aprendizaje, logrando así vincular la labor de los maestros en un ambiente escolar favorable promoviendo la participación de los actores educativos.

En respuesta a esto, el MINEDU (2014) aclara que la labor pedagógica es un esfuerzo coordinado, resaltando que el director no puede llevarlo a cabo solo. Es en este contexto donde subraya la importancia del liderazgo necesario para que todos los miembros de la comunidad educativa se dirijan hacia los objetivos propuestos para el bienestar de los estudiantes. No obstante, es importante destacar que el liderazgo debe basarse en el impacto y los resultados deseados. Al respecto, Bolívar (2010) señala que los resultados positivos en el aprendizaje de los estudiantes dependerán tanto de las estrategias de liderazgo aplicadas como de un liderazgo distribuido que consiga priorizar las áreas específicas de la escuela que requieren atención y tiempo.

El liderazgo pedagógico, en el marco de una institución educativa, supone la habilidad de inspirar y tener un impacto en los demás para lograr la unión y llevar a cabo los objetivos y metas compartidos por la escuela (Leithwood, 2009). A su vez, Murillo (2006) señala que el liderazgo pedagógico, en lugar de una dimensión transaccional, conlleva una labor “transformadora”, pues no se limita a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas, sino que va alterando aquellas condiciones del centro y del aula para que mejoren la educación ofrecida y las prácticas docentes en el aula.

Para mejorar el desempeño directivo, se elaboró el Marco de Buen Desempeño del Directivo (MINEDU, 2014). Este es una herramienta clave para implementar una formación integral hacia la mejora del desempeño directivo de manera progresiva. Ello es necesario, porque los líderes necesitan un tiempo adecuado para movilizar las competencias previstas. Este documento busca fomentar una gestión escolar efectiva en la que el liderazgo de los directores se vea fortalecido.

A continuación, se detalla información de los dominios y competencias, extraídos de la propuesta del Marco del Buen Desempeño Directivo:

Dominio 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, abarca la competencia 1, que hace mención a la conducción de la planificación institucional, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; competencia 2, promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores, las familias y la comunidad; así como un clima escolar y el reconocimiento de la diversidad; competencia 3, favorece las condiciones operativas desde una gestión con equidad y eficiencia de los recursos humanos, materiales y financieros, previniendo riesgos; y competencia 4, indica que el director encamina la evaluación de la gestión y la rendición de cuentas.

Dominio 2: orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, comprende la competencia la competencia 5, promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua, orientada a mejorar la práctica pedagógica y aseguramiento de los logros de aprendizaje; competencia 6, gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje (MINEDU, 2014, p. 35)

Para esta investigación se considera el dominio 1 del MBDD en Perú, Titulado “Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes” distribuida en 4

competencias, define al director como un líder pedagógico que gestiona, de forma participativa y eficiente, los recursos, el clima escolar y la planificación institucional para asegurar aprendizajes de calidad (MINEDU, 2014).

La facultad de un profesor para comprender las características culturales, sociales y cognitivas de los alumnos, el control de las competencias requeridas, la elección del material didáctico, así como las evaluaciones para el aprendizaje y los métodos pedagógicos son los pilares de la eficacia docente (MINEDU, 2014). Asimismo, el marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) lo define como el conjunto de competencias profesionales para garantizar aprendizajes de calidad, centradas en la preparación de la enseñanza, el aula, la gestión escolar y la ética. Se espera que el docente sea un profesional reflexivo, intercultural, que domine su materia y gestiona el aprendizaje activamente (MINEDU, 2016). Esto conlleva un reconocimiento social y profesional renovado que refuerza el concepto de los educadores como profesionales competentes que están en constante aprendizaje y desarrollo mediante la práctica pedagógica. Con respecto a la definición de Guzmán (2015, p. 25) acerca del desempeño docente, manifiesta lo siguiente: “son los conocimientos y competencias que el docente pone en juego para resolver situaciones hipotéticas de la práctica educativa, fundamentadas en situaciones reales y contextualizadas”.

Según Romero (2014, p. 36), el rendimiento de los educadores se define como la actividad pedagógica que se expresa en la ejecución de sus responsabilidades a nivel técnico-pedagógicas, el conocimiento de las materias que enseña, la preparación y estructuración de las lecciones, su papel como orientador, los aspectos de evaluación que lleva a cabo, así como su comportamiento y dedicación hacia la institución, factores que generarán un cumplimiento de las necesidades y expectativas de los estudiantes y de la comunidad. Según Robalino (2005), es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

El desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder planificar, guiar (enseñanza – aprendizaje), y

evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente (Ponce, 2005).

Flórez (2017) menciona que el aula es el entorno físico donde se desarrolla el aprendizaje y se analiza la práctica educativa. De igual manera, el Ministerio de Educación indica que el docente, en su labor cotidiana con los estudiantes, es un agente fundamental y mediador clave en el aula, responsable de asegurar la calidad educativa a través de la planificación curricular, el diagnóstico del aprendizaje, la retroalimentación continua y la gestión de un ambiente seguro y acogedor. Actúa como guía para el desarrollo de competencias de los estudiantes, involucrando a las familias y trabajando colegiadamente (MINEDU, 2014).

Trujillo (2017) expresa que “el docente es el encargado de mediar el saber cultural y los procesos de aprendizaje realizando un andamiaje”, respecto a ello, Minedu (2020) señala que “para lograrlo es una tarea compleja, sin embargo, una vez que los estudiantes dominan la tarea, se van retirando paulatinamente las consignas y se va desarrollando mediante la retroalimentación”. Al respecto Diamaté et al., (2017) coincidiendo con Padilla (2017) señalan que para realizar una buena práctica es pertinente que fortalezca sus saberes pedagógicos y disciplinares de cada área curricular. Es decir, debe “tener dominio de las competencias a abordar y mediar para que los estudiantes aprendan de forma significativa” (MINEDU, 2014). Asimismo, Argandoña et al. (2020) sostiene que ante las dificultades emergentes deben darse soluciones innovadoras que ayuden al docente a fortalecer su trabajo. Por su parte Peralta (2021), añade que las comunidades profesionales de aprendizaje ayudan a mejorar y optimizar la práctica pedagógica.

Al analizar el desempeño de los profesores antes y mientras la pandemia, se constató que hubo una necesidad de modificar su metodología laboral, lo que significa que hubo un traslado del aprendizaje presencial a la modalidad en línea, representando un cambio considerable. En este sentido, Fuentes y otros (2019) señalan que una gran cantidad de educadores son reacios a este cambio, prefieren el método de enseñanza convencional, sin embargo, las condiciones han forzado a implementar el sistema digital. Por su parte (Carrascal et al., 2018) destaca que, a pesar de las limitaciones tecnológicas, la enseñanza en línea ha sido una oportunidad para la formación virtual de los mediadores del aprendizaje en poco tiempo. Por consiguiente, esta preparación mejoró el desempeño docente al forzar el desarrollo de competencias digitales, fomentar la innovación pedagógica y facilitar la personalización del aprendizaje mediante el uso de herramientas tecnológicas. Esta modalidad impulsó una mejor gestión del tiempo, retroalimentación

más rápida y una adaptación constante a metodologías activas, siendo estas esenciales para el desarrollo de competencias previstas en el Programa Curricular de Educación Primaria (Guevara, 2024).

Al respecto, Chávez et al., (2017) sostiene que el trabajo a distancia no solo consiste en facilitar las actividades a los estudiantes, sino que debe guiar al estudiante a la apropiación del contenido, a ser selectivo de la información que busca, apoyarlo en los aspectos que le son difíciles, es decir, promoviendo el andamiaje y el autoaprendizaje. (p. 48). En esta misma línea, (Gallego et al., 2020) explica que las tecnologías son utilizadas preferentemente para la búsqueda de información, considerando pertinente la construcción de conocimiento para el ámbito académico.

Por otro lado, Perú Educa (2020) indica que la mediación pedagógica se brinda en escenarios distintos: mientras que en el servicio presencial se desarrolla utilizando los medios físicos, el uso del lápiz y papel; en cambio, en el trabajo remoto, se utilizan los medios tecnológicos. En ambos casos, “cada docente tiene que planificar, facilitar las experiencias de aprendizaje y guiar los aprendizajes, así como evaluar y retroalimentar de manera permanente” (MINEDU; 2020, p. 6), esta práctica se alinea con el Marco del Buen desempeño Docente y el enfoque por competencias.

El Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2014), define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente, con el propósito de lograr el aprendizaje de los estudiantes. Estos están vinculados a la preparación y desarrollo de la enseñanza dentro del aula, en la conexión entre la gestión escolar con los actores educativos, en la formación y el crecimiento profesional.

Esta investigación consideró el dominio 1 del Marco del Buen Desempeño Docente, referido a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, que asegura que la enseñanza no sea improvisada, sino una planificación estratégica que toma en cuenta la diversidad cultural y lingüística, garantizando una educación inclusiva y de calidad. También es la base fundamental que conecta el conocimiento del alumno, el currículo y la planificación, garantizando aprendizajes significativos. Implica diseñar sesiones coherentes, seleccionar recursos y evaluar, considerando la diversidad, contexto y competencias, lo que asegura una enseñanza pertinente y de alta calidad (MINEDU, 2020). A su vez, el Programa Curricular de Educación Primaria considera la planificación como el arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes aprendan, teniendo

en cuenta los propósitos de aprendizaje, enfoques transversales y la evaluación de competencias para cumplir con el perfil de egreso (MINEDU, 2017).

Así mismo, para planificar no es esencial estructuras para una planificación, así lo menciona la Cartilla de Planificación Curricular (2017), lo esencial es tener en cuenta aspectos claves como establecer de forma clara las competencias, desempeños y enfoques transversales, considerando las necesidades de aprendizaje que se identificaron en la evaluación diagnóstica, plantear y comunicar los criterios de evaluación y organizar las situaciones significativas, estrategias y escenarios de aprendizaje.

El Currículo Nacional de Educación Básica (2017) plantea orientaciones a considerar en la programación curricular, desarrollo de la enseñanza y durante la evaluación. Indica que debe considerar situaciones significativas, motivarlos, propiciar condiciones adecuadas, fomentar el descubrimiento, tener en cuenta los conocimientos anteriores, generar nuevos saberes, desarrollar el aprendizaje desde el error, acompañar en su aprendizaje, promover el trabajo colaborativo, promover el pensamiento multidisciplinario, para lograr que los estudiantes movilicen sus conocimientos, habilidades y actitudes al enfrentarse a un problema o reto de un contexto determinado.

La evaluación cumple el papel de promover la mejora de los aprendizajes y la adecuación de la práctica docente (CNEB, 2017). Así mismo, es un proceso para recabar información sobre el proceso de enseñanza de los maestros y se utiliza para tomar decisiones instruccionales y con los alumnos para mejorar su propio desempeño, convirtiéndose en una fuente de motivación para ellos (Brookhart, 2009).

El Currículo Nacional de Educación Básica (MINEDU, 2016) propone orientaciones para evaluar los procesos de enseñanza y aprendizaje de las competencias cuando el docente comprende la competencia por evaluar, su definición, significado, las capacidades que la componen, su progresión y sus implicancias pedagógicas para la enseñanza; también, al analizar el estándar de aprendizaje del ciclo; asimismo, al seleccionar o diseñar situaciones significativas retadoras para los estudiantes; al utilizar criterios de evaluación para construir instrumentos, que están relacionados con las capacidades de las competencias, incluso se debe de comunicar a los estudiantes en qué van a ser evaluados desde el inicio de la sesión de aprendizaje; además, al valorar el desempeño actual de cada estudiante a partir del análisis de evidencias; por último, al retroalimentar para ayudarlos a avanzar hacia el nivel esperado y ajustar la enseñanza a las necesidades identificadas. Una retroalimentación es eficaz cuando el docente observa el trabajo del estudiante, identifica sus errores recurrentes y los aspectos que más atención

requiera brindando una devolución mediante preguntas y repreguntas, aplicando estrategias para que ellos descubran o reflexión sobre su error, desde el apoyo con pistas de forma descriptiva o señalando únicamente el error con acierto o desacierto.

Para el marco conceptual se consideran algunos términos de interés, como:

Liderazgo pedagógico del director. – Según el Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014), el director es señalado como la figura responsable de crear las condiciones necesarias para optimizar el aprendizaje y guiar a los maestros en sus procesos de enseñanza para la mejora del aprendizaje; por esta razón, bajo el enfoque de liderazgo pedagógico, se considera un líder que motiva, inspira y activa a la comunidad educativa en relación con lo pedagógico.

Gestión institucional. – En el contexto institucional, Freire (2014) señala que el director desempeña un papel de líder que enfoca y dirige la gestión de una escuela con el fin de mejorar el aprendizaje y la calidad de la educación. Su rol es el de una persona que orienta, asiste y fomenta el crecimiento profesional del profesor, mediante la fijación de objetivos específicos y la creación de un ambiente escolar positivo que potencie la enseñanza, la innovación y los resultados académicos, poniendo el énfasis en lo educativo.

Gestión administrativa. – El liderazgo del director a nivel administrativo hace mención a la capacidad para guiar, motivar y organizar al personal y recursos hacia el cumplimiento de metas institucionales, asegurando la eficiencia operativa mediante la planificación, organización, dirección y control de tareas como las finanzas, los recursos humanos y normativas, creando un entorno de compromiso y mejora continua para el éxito general de la organización. Además, es una persona, que aparte de tomar decisiones y dar órdenes es alguien que entiende las necesidades y aspiraciones de su equipo y trabaja para alinearlas con las metas de la escuela (Villegas, 2024)

Gestión pedagógica. – Es cuando el líder emplea su habilidad para promover el avance del aprendizaje, resaltando su función en el proceso de enseñanza y aprendizaje de forma directa, con el objetivo de facilitar, ayudar y modificar la práctica educativa del profesor por medio de la creación de una visión conjunta, el crecimiento profesional, la cooperación y la estructuración de la institución para el aumento de la calidad en la educación (Davila, 2021)

Desempeño docente. – De acuerdo con el MINEDU (2016), se refiere al grupo de competencias y comportamientos que el maestro exhibe en el aula, en la institución y en la comunidad para impulsar el aprendizaje de los alumnos, con el objetivo de fomentar su progreso. Además, representa la aplicación práctica de las competencias profesionales

requeridas para alcanzar aprendizajes relevantes, constituyendo una oportunidad continua para el crecimiento y la mejora.

Preparación para el aprendizaje. – Es un proceso continuo y centrado en el estudiante que implica identificar sus avances, dificultades y necesidades, para después de ello, diseñar y organizar situaciones, estrategias y condiciones pertinentes que les permitan alcanzar los propósitos de aprendizaje, brindando soportes adecuados y comunicando claramente los criterios de evaluación para que los estudiantes preparados para aprender de forma significativa (MINEDU, 2017)

Enseñanza para el aprendizaje. – Es una actividad intencional y sistemática en la que el docente diseña estrategias y experiencias para el desarrollo de competencias, habilidades y actitudes, centrándose en un proceso activo, continuo, contextualizado y emocionalmente significativo. El Marco del Buen Desempeño Docente (2016), menciona que es un dominio que le permite planificar, implementar y evaluar estrategias pedagógicas centradas en el estudiante, creando un ambiente inclusivo y motivador para todos alcancen aprendizajes significativos, desde una contextualización y promoviendo el desarrollo de competencias, gestionando el aula y los recursos de manera inclusiva y reflexiva (MINEDU, 2016)

Evaluación de los aprendizajes.- Considerando la propuesta del Marco del Buen Desempeño Docente, (2016), es un proceso permanente y formativo que consiste en recoger información sobre el nivel de desarrollo de las competencias de los estudiantes y mejorar su aprendizaje continuamente, guiado por el docente que observa, retroalimenta y adapta su enseñanza para promover el razonamiento, la creatividad y el logro de aprendizajes fundamentales, articulando el currículo, la realidad del aula y las necesidades individuales (MINEDU, 2016).

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

Esta investigación se enfocó en explorar el liderazgo del director y el desempeño docente en los docentes del nivel primario de la Educación Básica Regular, siendo un estudio de naturaleza básica, que tuvo el propósito de encontrar soluciones específicas mediante la búsqueda y la consolidación de conocimientos para su posible aplicación práctica en el futuro (Sánchez et al. 2018). Se utilizó el método hipotético – deductivo, partiendo de la definición del problema y deduciendo las posibles consecuencias en la población en estudio a partir de los resultados obtenidos mediante la comprobación de la hipótesis (Hernández et al. 2010).

Este estudio acogió un enfoque cuantitativo, utilizando la recopilación y el análisis de datos para abordar preguntas de investigación específicas o identificar nuevas problemáticas en el proceso de interpretación de los resultados (Hernández et al. 2014).

2.2. Diseño de investigación

De acuerdo a Sampieri (2006), se alude al esquema o táctica diseñada para conseguir la información deseada. Igualmente, se refiere a un grupo de acciones a implementar, con la intención de recabar datos necesarios para la obtención de resultados. El enfoque de investigación actúa como una guía para el investigador en la búsqueda de respuestas a las preguntas propuestas, indicando las acciones a seguir para alcanzar los objetivos de la investigación y abordar las dudas; así, se procede a examinar las hipótesis establecidas en un contexto específico.

La investigación en estudio presenta una característica descriptiva con una propuesta determinada, de diseño no experimental. Así mismo, el método de la investigación se enmarca en un paradigma positivista, desde un enfoque cuantitativo. Según Hernández (2010), se basa “...en un método hipotético deductivo, porque establece teorías y preguntas iniciales de investigación de las cuales se deriva la hipótesis”.

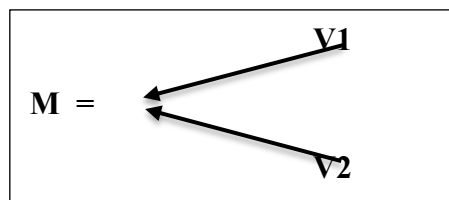
El estudio aplicó un método correlacional (Hernández, 2010), dado que no se hicieron cambios en las variables. Por esta razón, el análisis es de tipo correlacional, ya que se pretende evaluar el nivel de conexión que hay entre las variables (variable 1 y variable 2) y la relación entre las categorías de la variable 1 con la variable 2.

Donde:

M = muestra

V1 = Liderazgo pedagógico del director

V2 = Desempeño docente.



Las correlaciones se sustentaron en la hipótesis sometida a prueba con la intención de determinar las características en sus respectivas dimensiones, ya que facilitó establecer la relación que existe entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente.

2.3. Población y muestra

Se trabajó con 26 docentes, del 1ro a 6to grado, más 1 director y 1 subdirector de la Institución Educativa Primaria N° 70605 Domingo Savio de la provincia de San Román, del distrito de San Miguel, de ámbito urbano. Según Sampieri (1998, p.204) la población "... es el conjunto de los casos que concuerdan con una serie de especificaciones". Así mismo, "... es el conjunto de unidades que se quiere estudiar y que podrían ser observadas individualmente en el estudio" (Bravo, 2010, p. 179)

La muestra a considerar para esta investigación es un estudio no probabilístico porque es una técnica donde los participantes seleccionados estuvo a juicio del investigador, en lugar de al azar; por ello, el procedimiento dependió de la toma de decisiones del investigador y obedeció a la intencionalidad de la investigación (Sampiere, 2010, p. 176). Por lo mencionado, para elegir la muestra se consideró que los docentes sean de una Institución Educativa del nivel primario, que pertenezca al distrito de Juliaca, que estén a cargo del 1ro al 6to grado. Considerando lo mencionado, se tomó como muestra a 28, entre docentes y equipo directivo de la institución mencionada.

Tabla 1

Datos de los docentes de la IE N° 70605 "Domingo Savio" de San Miguel, San Román, Puno

N°	Nivel	Grado y Cargo	Docentes
1	Primaria	1ro	4
2	Primaria	2do	5
3	Primaria	3ro	4
4	Primaria	4to	5
5	Primaria	5to	4
6	Primaria	6to	4
7	Primaria	Director	1

8	Primaria	Subdirector	1
		Total	28

Nota. Datos de la Institución Educativa obtenidos de ESCALE

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Naupas et al. (2018) explican que “...las técnicas de exploración son pautas y procedimientos utilizados para alcanzar un objetivo específico y regular los procesos involucrados”. Para este estudio se utilizó el cuestionario, según Padilla (1998) “...es un documento que recoge información organizada de acuerdo a los objetivos de la investigación y por ende contiene preguntas que son dirigidas a los sujetos de estudio”, es decir de los docentes, director y subdirectores de la IEP N° 70605 Domingo Savio de San Miguel.

Para validar el instrumento, se recurrió a la experiencia y profesionalismo de tres especialistas: dos con maestría y uno con doctorado. Esto se debe a que, según Hernández et al. (2017), la validez representa el valor de la herramienta seleccionada para calcular un conjunto de variables. La técnica estadística la U de Greenwich, que permitió hacer un análisis de las variables y dimensiones contenidas en los ítems.

Para evaluar la fiabilidad, se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach; este método facilitó la valoración de la herramienta y determinó si los datos recogidos eran confiables (corporación Innova, 2020); por lo tanto, se utilizó el software SPSS, que permite visualizar el Alfa de Cronbach; porque este es crucial para validar la consistencia interna y fiabilidad de escalas, permitiendo validar el cuestionario utilizado.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

Nos permitió convertir los datos recogidos en información útil y facilitó su análisis, optimizando la toma de decisiones, acorde a la hipótesis planteada. Para analizar la información se recolectaron los datos mediante un cuestionario, luego se organizó y aplicó la técnica estadística de Coeficiente de Correlación de Spearman, con la intención de medir la relación entre las variables. Por ello, se preparó los datos obtenidos del instrumento, luego se realizó un análisis descriptivo, después se generó gráficos de dispersión para visualizar la dispersión de las variables y por último se eligió y calculó el coeficiente de correlación.

El análisis de la información recolectada de las variables se realizó mediante el software SPSS Statística V23 de IBM, que facilitó la obtención de los porcentajes; la cual, fue presentado en tablas y gráficos.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Al recoger la información de los docentes, director y subdirector, se tomó aspectos éticos, importantes como el anonimato, compromiso de participación y la emisión de juicios ante las respuestas brindadas. Para lo cual, se envió una carta de presentación y de información sobre la investigación a realizar al director de la institución educativa para obtener el permiso y consentimiento de los docentes y administrativos.

III. RESULTADOS

Resultados para el objetivo general

Determinar la relación del liderazgo pedagógico del director en el desempeño docente de la Institución Educativa Primaria N° 70605 Domingo Savio de San Miguel, provincia de San Román de la ciudad de Puno, en el año 2025.

Tabla 2

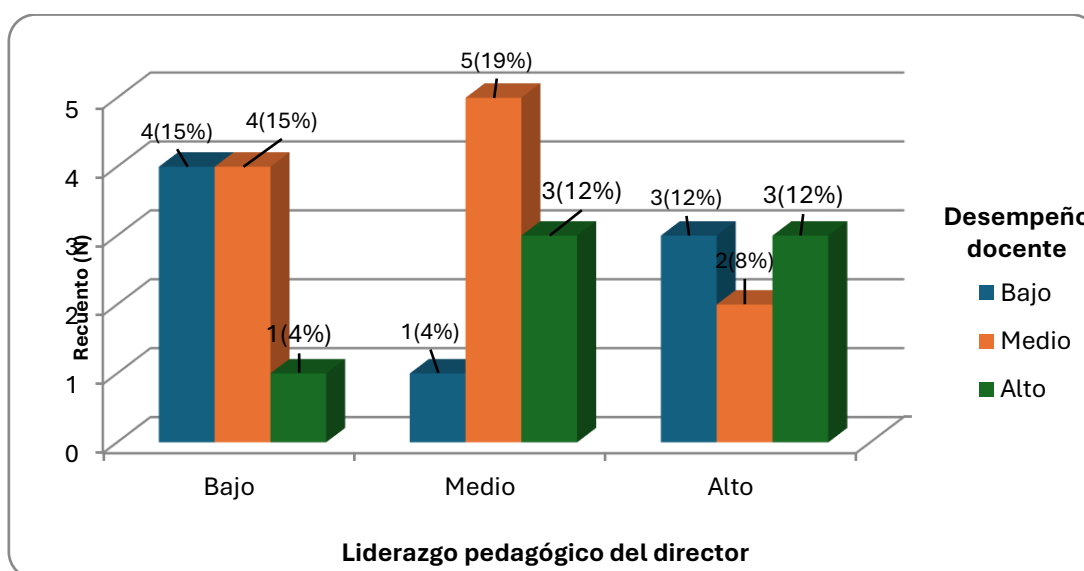
Relación del liderazgo pedagógico del director con el desempeño docente

			Desempeño docente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo pedagógico del director	Bajo	N	4	4	1	9
		%	15%	15%	4%	35%
	Medio	N	1	5	3	9
		%	4%	19%	12%	35%
	Alto	N	3	2	3	8
		%	12%	8%	12%	31%
Total		N	8	11	7	26
		%	31%	42%	27%	100%

Nota. Esta tabla corresponde al nivel de relacion del liderazgo pedagógico del director con el desempeño docente

Figura 1

Relación del liderazgo pedagógico del director con el desempeño docente



Nota. Esta figura corresponde al nivel de relación del liderazgo pedagógico del director con el desempeño docente.

Según la tabla 2 y figura 1, el nivel medio de liderazgo pedagógico del director muestra la mayor proporción asociada a una planificación del proceso también media 19%, es decir, 5 docentes. Este resultado refleja una dinámica de trabajo en la que el liderazgo pedagógico, aunque no alcanza niveles altos, genera un marco funcional que permite una planificación adecuada. Es probable que este equilibrio se relacione con la capacidad del director para establecer pautas claras y consistentes, aunque sin llegar a estrategias transformadoras que maximicen el potencial de los docentes en la etapa de preparación. Este resultado indica que un liderazgo moderado puede ser suficiente para garantizar una planificación ordenada, pero carece de la influencia necesaria para fomentar niveles elevados de innovación y excelencia.

Por otro lado, el menor porcentaje registrado 8%, que equivale a 2 docentes, se encuentra tanto en la relación entre un liderazgo bajo y una planificación alta como entre un liderazgo medio y una planificación alta. Este dato, aunque reducido, indica que existen casos en los que algunos docentes logran niveles altos de planificación del proceso de preparación incluso sin un liderazgo pedagógico claramente definido. Sin embargo, este puede estar asociado con factores individuales, como una sólida formación profesional, experiencia previa o una alta motivación intrínseca. Estas excepciones corroboran que, a pesar de que algunos maestros pueden sobresalir por sí mismos, un liderazgo débil o intermedio restringe considerablemente la capacidad de producir un impacto colectivo duradero en la calidad de la planificación.

El análisis de estos resultados coincide con lo planteado por Vásquez et al. (2021), quienes destacan que un liderazgo pedagógico efectivo influye directamente en la calidad del trabajo docente, especialmente en actividades estratégicas como la planificación. Asimismo, el Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014) subraya que un liderazgo pedagógico sólido debe guiar y articular el trabajo docente hacia objetivos comunes, fomentando un entorno que facilite una planificación alineada con las metas institucionales. En este contexto, los resultados obtenidos sugieren que la implementación de un liderazgo transformacional no solo optimiza la planificación, sino que también promueve un enfoque pedagógico más coherente.

Resultados para los objetivos específicos

a. Resultados para el primer objetivo específico 1

Identificar la relación del liderazgo pedagógico en el proceso de preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Primaria N° 70605 “Domingo Savio” del distrito de San Miguel, Provincia de San Román y departamento de Puno, en el año 2025.

Tabla 3

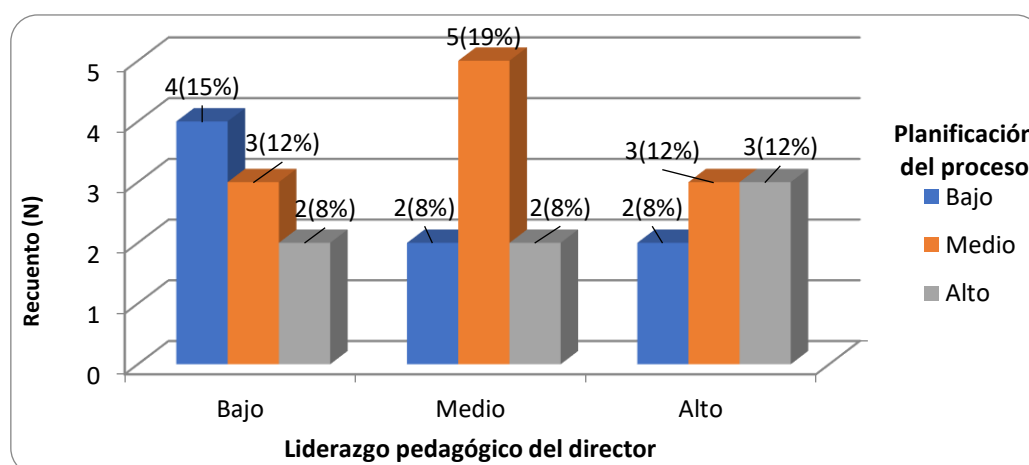
Relación del liderazgo pedagógico en el proceso de preparación

			Planificación del proceso			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo pedagógico del director	Bajo	Recuento	4	3	2	9
		% del total	15%	12%	8%	35%
	Medio	Recuento	2	5	2	9
		% del total	8%	19%	8%	35%
	Alto	Recuento	2	3	3	8
		% del total	8%	12%	12%	31%
Total	Recuento	8	11	7	26	
	% del total	31%	42%	27%	100%	

Nota. Esta tabla corresponde al nivel de relación del liderazgo pedagógico en el proceso de preparación para el aprendizaje.

Figura 2

Influencia del liderazgo pedagógico en el proceso de preparación



Nota. Esta figura corresponde al nivel de relación del liderazgo pedagógico en el proceso de preparación para el aprendizaje.

De acuerdo con los datos de la tabla 3 y figura 2, el mayor porcentaje registrado es 19%, es decir 5 docentes, corresponde al nivel medio de liderazgo pedagógico del director asociado con un nivel medio de planificación del proceso de preparación. Este resultado indica que cuando el liderazgo pedagógico del director es moderado, los docentes alcanzan una planificación adecuada pero no excepcional, lo que podría deberse a un enfoque equilibrado entre supervisión y autonomía. Este liderazgo intermedio parece fomentar condiciones propicias para un desempeño aceptable en la planificación, aunque podría estar limitado por la falta de estrategias más estructuradas que optimicen dicho proceso.

Por otro lado, solo 8%, es decir 2 docentes, aparece en dos combinaciones: un liderazgo bajo asociado tanto a una planificación alta como media, y un liderazgo medio vinculado a una planificación baja o alta. Esto indica que un liderazgo bajo tiene escaso impacto positivo en la planificación docente, pues solo un pequeño porcentaje logra niveles altos, probablemente por iniciativa propia. Asimismo, cuando el liderazgo es medio, los resultados en planificación alta son igualmente limitados, lo que podría estar relacionado con la necesidad de un liderazgo más inspirador o estratégico para alcanzar la excelencia en la preparación del proceso educativo.

Estos hallazgos concuerdan con el Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014), que señala que la planificación efectiva está intrínsecamente vinculada al acompañamiento y guía proporcionados por un liderazgo pedagógico sólido. Además, investigaciones como las de Vásquez et al. (2021) y Bolívar (2010) destacan que los directores que practican un liderazgo transformacional no solo promueven el compromiso docente, sino que también potencian la calidad del trabajo pedagógico, incluida la planificación. En este sentido, la tabla evidencia que un liderazgo pedagógico más alto podría optimizar el proceso de preparación docente, mientras que un liderazgo limitado compromete la posibilidad de alcanzar niveles elevados en este ámbito crucial para la enseñanza. Estos resultados subrayan la importancia de desarrollar competencias directivas enfocadas en el liderazgo pedagógico, para garantizar una planificación más robusta y alineada con los objetivos educativos.

b. Resultados para el primer objetivo específico 2

Precisar la relación del liderazgo pedagógico en el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Primaria N° 70605 “Domingo Savio” de San Miguel, de la Provincia de San Román de la ciudad de Puno, en el año 2025.

Tabla 4

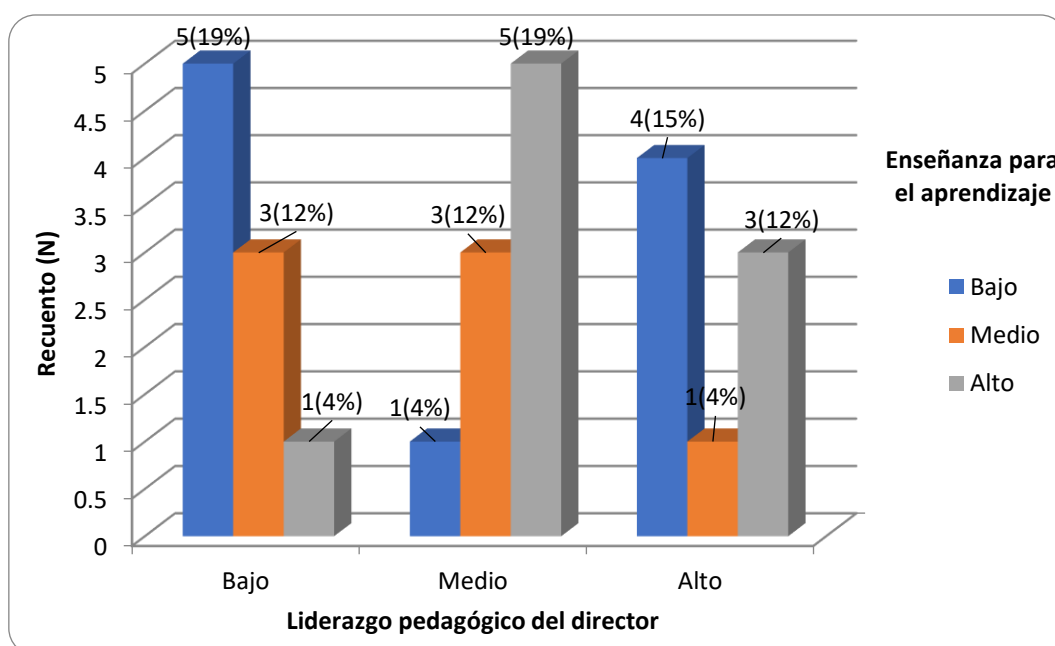
Relación del liderazgo pedagógico en el proceso de enseñanza

			Enseñanza para el aprendizaje			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo pedagógico del director	Bajo	Recuento	5	3	1	9
		% del total	19%	12%	4%	35%
	Medio	Recuento	1	3	5	9
		% del total	4%	12%	19%	35%
	Alto	Recuento	4	1	3	8
		% del total	15%	4%	12%	31%
Total		Recuento	10	7	9	26
		% del total	38%	27%	35%	100%

Nota. Esta tabla corresponde al nivel de relación del liderazgo pedagógico del director con el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Figura 3

Relación del liderazgo pedagógico en el proceso de enseñanza



Nota. Nivel de relación del liderazgo pedagógico del director con el proceso de enseñanza para el aprendizaje.

Según los datos de la tabla 4 y figura 3, el mayor porcentaje registrado es 19%, es decir, 5 docentes, y corresponde al nivel medio de liderazgo pedagógico del director asociado con un nivel alto de enseñanza para el aprendizaje. Este resultado indica que un liderazgo pedagógico moderado es capaz de generar un entorno favorable para que los docentes alcancen un desempeño destacado en sus prácticas de enseñanza. Es probable que este nivel de liderazgo brinde suficiente orientación y motivación sin restringir la autonomía profesional, lo que permite a los docentes emplear estrategias efectivas en la enseñanza. Sin embargo, el liderazgo moderado puede no ser suficiente para impulsar prácticas completamente innovadoras que transformen la calidad de la enseñanza de manera sostenida.

Por otro lado, el menor porcentaje registrado es 4%, es decir, 1 docente, y se observa que un liderazgo pedagógico bajo con un nivel alto de enseñanza y un liderazgo alto asociado con un nivel medio de enseñanza. Esto refleja que un liderazgo bajo tiene un impacto limitado en la mejora de la enseñanza para el aprendizaje, ya que pocos docentes logran altos niveles de desempeño en estas condiciones, probablemente debido a factores individuales como su experiencia o motivación intrínseca. Asimismo, el caso de un liderazgo alto relacionado con un desempeño medio en enseñanza puede deberse a barreras en la implementación de estrategias pedagógicas, falta de alineación entre las directrices del director y las prácticas en el aula, o a posibles resistencias al cambio por parte de los docentes.

Estos resultados coinciden con lo establecido en el Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014), que resalta la importancia del liderazgo pedagógico como eje central para mejorar las prácticas de enseñanza. Según Vásquez et al. (2021), el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en el proceso de enseñanza, al inspirar y movilizar a los docentes hacia metas comunes y alineadas con los objetivos institucionales. En este sentido, los datos reflejan que un liderazgo pedagógico moderado puede ser efectivo, pero que un liderazgo robusto y estratégico es necesario para maximizar el desempeño docente en la enseñanza para el aprendizaje.

c. Resultados para el primer objetivo específico 3

Señalar la correspondencia del liderazgo pedagógico del director en el proceso de evaluación de los aprendizajes, de la Institución Educativa Primaria N° 70605 “Domingo Savio” del distrito de San Miguel, de la Provincia de San Román de la ciudad de Puno, en el año 2025.

Tabla 5

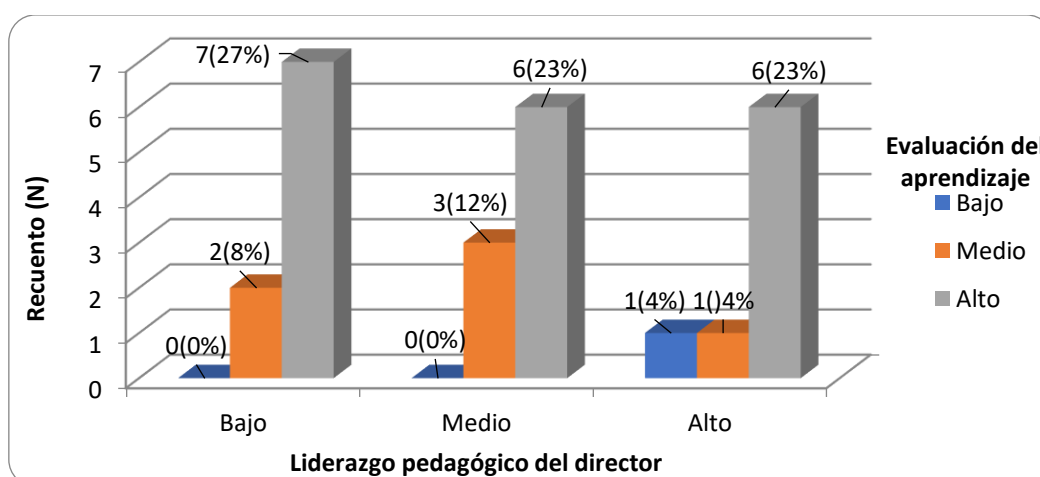
Correspondencia del liderazgo pedagógico del directivo en el proceso de evaluación de los aprendizajes

			Evaluación del aprendizaje			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo pedagógico del director	Bajo	Recuento	0	2	7	9
		% del total	0%	8%	27%	35%
	Medio	Recuento	0	3	6	9
		% del total	0%	12%	23%	35%
	Alto	Recuento	1	1	6	8
		% del total	4%	4%	23%	31%
Total		Recuento	1	6	19	26
		% del total	4%	23%	73%	100%

Nota. Esta tabla hace referencia a la correspondencia del liderazgo pedagógico del directivo en el proceso de evaluación de los aprendizajes.

Figura 4

Correspondencia del liderazgo pedagógico del directivo en el proceso de evaluación de los aprendizajes



Nota. Este gráfico muestra la correspondencia del liderazgo directivo con la evaluación de los aprendizajes.

De acuerdo con la información presentada en la tabla 5 y en la figura 4, el porcentaje más elevado que se ha registrado es del 27%, lo que equivale a 7 docentes, y se relaciona con el bajo grado de liderazgo pedagógico del director, vinculado a un alto nivel en la evaluación de los aprendizajes. Este resultado destaca un comportamiento atípico, ya que indica que los docentes pueden lograr un alto desempeño en la evaluación de los aprendizajes incluso cuando el liderazgo del director es limitado. Es posible que, estos docentes cuenten con una sólida formación profesional y experiencia previa que les permita llevar a cabo procesos de evaluación efectivos de manera independiente, sin la necesidad de un acompañamiento directivo constante.

Por otro lado, el menor porcentaje registrado es 0%, lo que significa que no se encontraron casos de liderazgo bajo o medio asociados con un nivel bajo de evaluación del aprendizaje. Este resultado revela que, en general, los docentes de la institución no presentan dificultades significativas en la evaluación de los aprendizajes, independientemente del nivel de liderazgo ejercido por el director. Sin embargo, el 4% es decir, 1 docente correspondiente a un liderazgo alto con un nivel bajo de evaluación podría explicarse por factores contextuales específicos, como la resistencia a nuevas estrategias de evaluación o la falta de recursos adecuados para implementar prácticas más avanzadas.

Estos resultados se relacionan con el Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014), que subraya la importancia de un liderazgo pedagógico activo para orientar y fortalecer los procesos de evaluación como una herramienta clave para el aprendizaje. Aunque los resultados muestran que algunos docentes pueden alcanzar altos niveles de desempeño en evaluación sin un liderazgo destacado, Vásquez et al. (2021) afirman que un liderazgo pedagógico transformacional es fundamental para estandarizar y optimizar los procesos de evaluación en la institución educativa. En este contexto, los datos sugieren la necesidad de un liderazgo pedagógico más robusto y estratégico para garantizar que todos los docentes implementen prácticas de evaluación alineadas con los objetivos educativos y que estas contribuyan al aprendizaje integral de los estudiantes.

Contrastación de hipótesis

a. Prueba de normalidad

Formulación de Hipótesis:

Hipótesis nula (H_0): Los datos de la investigación resultan de una distribución normal.

Hipótesis alternativa (H_1): Los datos de la investigación no resultan de una distribución normal.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba

Shapiro-Wilk: Adecuado para muestras mayores a 50.

Regla de decisión

Si $p > 0.05$, se acepta la H_0 .

Si $p < 0.05$, se rechaza la H_0 .

b. Resultados

Tabla 6

Prueba de normalidad de los datos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación del proceso	0.812	26	0.000
Enseñanza para el aprendizaje	0.777	26	0.000
Evaluación del aprendizaje	0.598	26	0.000
Desempeño docente	0.812	26	0.000
Liderazgo pedagógico del director	0.799	26	0.000

Nota. Esta tabla corresponde a la prueba de normalidad de los datos extraídos del cuestionario.

Decisión

La Tabla 6 indica que, para todas las variables analizadas, el valor de significancia del estadístico de Shapiro-Wilk es menor a 0.05. Según la formulación de la hipótesis, este resultado nos lleva a aceptar la hipótesis alternativa (H_1) y descartar la hipótesis nula (H_0); lo que implica que los datos no se distribuyen de manera normal. Para explorar las interacciones entre las variables en este estudio, se aplicaron métodos de análisis no paramétrico, específicamente el coeficiente de correlación de RHO de Spearman.

Hipótesis general

H1: A mayor liderazgo pedagógico del directivo la relación es positiva en el desempeño docente de la Institución Educativa Primaria N° 70605 Domingo Savio de San Miguel, de la provincia de San Román, ciudad de Puno, durante el año 2025.

H0: El liderazgo pedagógico del director no tiene relación con el desempeño docente de la Institución Educativa Priamria N° 70605 Domingo Savio de San Miguel, de la provincia de San Román, ciudad de Puno, durante el año 2025.

Tabla 7

Correlación entre el liderazgo pedagógico del director y desempeño docente

Variables			Desempeño docente	Liderazgo pedagógico del director
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	1.000	0.204
		Sig. (bilateral)		0.008
		N	26	26
	Liderazgo pedagógico del director	Coefficiente de correlación	0.204	1.000
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	26	26

Nota. Esta tabla hace referencia a las variables en estudio y su correlación entre el liderazgo pedagógico del director con el desempeño docente.

Según los resultados de la tabla 7, el coeficiente de correlación de Spearman entre el desempeño del docente y el liderazgo pedagógico del director es 0.204, con un nivel bilateral de significancia igual a 0.008 ($p < 0.05$). A pesar de ser baja, este valor muestra que existe una correlación positiva entre las variables. En la práctica, esto demuestra que existe una relación entre un aumento en el nivel de liderazgo pedagógico del director y una mejora en el rendimiento de los profesores, aunque dicha relación no es muy fuerte. La hipótesis alternativa (H1) se apoya en la significación estadística, lo que sugiere que el liderazgo pedagógico del director tiene un impacto positivo, aunque moderado, en el rendimiento del profesor.

Hipótesis específica 1

H1: El liderazgo pedagógico del director es significativo en el proceso de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de la Institución Educativa Primaria N° 70605 Domingo Savio del distrito de San Miguel, Provincia de San Román, de la ciudad de Puno, en el año 2025.

H0: El liderazgo pedagógico del director no es significativo en el proceso de preparación para el aprendizaje de los estudiantes de Primaria, de la Institución Educativa N° 70605 Domingo Savio del distrito de San Miguel, Provincia de San Román, de la ciudad de Puno, en el año 2025.

Tabla 8

Correlación entre el liderazgo pedagógico del director y preparación para el aprendizaje.

Variables			Preparación para el aprendizaje	Liderazgo pedagógico del director
Rho de Spearman	Preparación para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	1.000	0.208
		Sig. (bilateral)		0.007
		N	26	26
	Liderazgo pedagógico del director	Coefficiente de correlación	0.208	1.000
		Sig. (bilateral)	0.007	
		N	26	26

Nota. Esta tabla corresponde a la correlación entre las variables según Rho de Spearman entre el liderazgo pedagógico del director con la preparación para el aprendizaje.

De acuerdo con los hallazgos presentados en la tabla 8, el índice de correlación de Spearman que se observa entre el liderazgo pedagógico del director y la preparación para el aprendizaje es 0.208, con un valor de significancia bilateral de 0.007 ($p < 0.05$). Este hallazgo muestra una correlación positiva y ligera entre las dos variables, lo que implica que un liderazgo pedagógico del director se relaciona con avances en la preparación para el aprendizaje, aunque esta conexión es débil. La relevancia estadística apoya la hipótesis alternativa (H1), sugiriendo que el liderazgo pedagógico del director es un elemento importante en la preparación, aunque no es el único determinante.

Hipótesis específica 2

H1: El liderazgo pedagógico del director es significativo en el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Priamria N° 70605 Domingo Savio del distrito de San Miguel, Provincia de San Román de la ciudad de Puno, en el año 2025.

H0: El liderazgo pedagógico del director no es significativo en el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Primaria N° 70605 Domingo Savio del distrito San Miguel, Provincia de San Román de la ciudad de Puno, en el año 2025.

Tabla 9

Correlación entre el liderazgo pedagógico del directivo y el proceso de enseñanza para el aprendizaje

Variables		Enseñanza para el aprendizaje	Liderazgo pedagógico del director
Rho de Spearman	Enseñanza para el aprendizaje	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.191
		N	26
	Liderazgo pedagógico del director	Coefficiente de correlación	0.191
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	26

Nota. Esta tabla corresponde a la correlación entre el liderazgo pedagogico del directivo con el proceso de enseñanza para el aprendizaje.

Según los datos mostrados en la tabla 9, el coeficiente de correlación de Spearman que relaciona el liderazgo pedagógico del director con el proceso de enseñanza para el aprendizaje es 0.191, presentando un nivel de significación bilateral de 0.000 ($p < 0.05$). Este hallazgo sugiere una correlación positiva y baja entre las dos variables, lo que implica que el liderazgo pedagógico del director contribuye de manera significativa, aunque de forma limitada, a la mejora en el proceso de enseñanza para el aprendizaje. La significación estadística apoya la hipótesis alternativa (H1), evidenciando que el liderazgo pedagógico del director ejerce una relación considerable, aunque no predominante, en la calidad de la enseñanza.

Hipótesis específica 3

H1: El liderazgo pedagógico del director incide en el proceso de evaluación de los aprendizajes de la Institución Educativa Primaria N° 70605 Domingo Savio de San Miguel Provincia de San Román, de la ciudad de Puno, en el año 2025.

H0: El liderazgo pedagógico del director no incide en el proceso de evaluación de los aprendizajes de la Institución Educativa Primaria N° 70605 Domingo Savio de San Miguel Provincia de San Román, de la ciudad de Puno, en el año 2025.

Tabla 10

Correlación entre el liderazgo pedagógico del director y evaluación del aprendizaje

			Evaluación del aprendizaje	Liderazgo pedagógico del directivo
Rho de Spearman	Evaluación del aprendizaje	Coeficiente de correlación	1.000	0.152
		Sig. (bilateral)		0.009
		N	26	26
	Liderazgo pedagógico del director	Coeficiente de correlación	0.152	1.000
		Sig. (bilateral)	0.009	
		N	26	26

Nota. Esta tabla corresponde a la correlación entre el liderazgo pedagógico del director con la evaluación del aprendizaje.

Según los datos obtenidos en la tabla 10, el coeficiente de correlación de Spearman entre el liderazgo pedagógico del directivo y la evaluación del aprendizaje es 0.152, mientras que su nivel de significancia bilateral de 0.009 ($p < 0.05$). Este resultado señala una correlación positiva y baja entre las variables, lo que sugiere que el liderazgo pedagógico del director tiene un impacto en el proceso de evaluación de los aprendizajes. La significancia estadística posibilita la aceptación de la hipótesis alternativa (H1), demostrando que el liderazgo del director es importante para reforzar la evaluación del aprendizaje, a pesar de que su impacto no sea predominante.

IV. DISCUSIÓN

Los hallazgos de esta investigación corroboran que la dirección pedagógica del director tiene una correlación positiva, si bien moderada, con el rendimiento docente. Esta relación es apoyada por el coeficiente de correlación de Spearman (0.204, $p < 0.05$), lo que muestra que un liderazgo eficaz ayuda a los profesores a desarrollarse profesionalmente, aunque su influencia no sea decisiva. Este hallazgo es consistente con los resultados de Zeta (2021), que identificó un vínculo importante entre el desempeño docente y la gestión institucional, subrayando la importancia del liderazgo para asegurar que se cumplan las metas pedagógicas. De manera similar, Villalba (2020) evidenció que un liderazgo equilibrado, aunque no transformacional, puede sostener niveles suficientes de desempeño docente, siempre que se dé una comunicación efectiva y objetivos claros en la institución. Sin embargo, este estudio también muestra que los niveles de liderazgo alto son menos frecuentes, lo que coincide con lo reportado por Vega (2018), quien observó que solo una minoría percibía el liderazgo directivo como excelente en términos de movilización hacia metas educativas de alto impacto.

Con respecto al primer objetivo específico, el análisis mostró una correlación positiva y baja (0.208, $p < 0.05$) entre el liderazgo pedagógico del director y la preparación para aprendizaje. Esto es parcialmente similar con los resultados de Catriano et al. (2022), quienes destacaron que las prácticas de liderazgo intermedio, especialmente aquellas centradas en el acompañamiento y la reflexión crítica, son determinantes para transformar las estrategias de planificación. Los datos del presente estudio reflejan que un liderazgo pedagógico medio está asociado con una planificación adecuada (19%), lo que indica que los directores establecen pautas funcionales, aunque no necesariamente innovadoras. Sin embargo, el resultado de que algunos docentes logran altos niveles de planificación incluso bajo un liderazgo limitado coincide con los resultados de Gonzales et al. (2020), quienes señalaron que la experiencia previa y la formación profesional de los docentes pueden compensar, en cierta medida, la ausencia de un liderazgo directivo fuerte. Asimismo, Castro y Castillo et al. (2019) subrayan que el desarrollo de competencias de liderazgo directivo enfocadas en la planificación colaborativa puede movilizar a toda la comunidad educativa hacia un trabajo más cohesionado y eficaz.

Con respecto al segundo objetivo específico, el proceso de enseñanza presentó una correlación positiva y baja ($0.191, p < 0.05$), mostrando que el liderazgo pedagógico del director incide significativamente, aunque limitada, en las prácticas docentes. Este resultado guarda relación con los de García et al. (2020), quienes demostraron que el liderazgo transformacional permite a los docentes adoptar estrategias pedagógicas más efectivas, fomentando un aprendizaje significativo en los estudiantes. Sin embargo, el hecho de que un liderazgo medio esté vinculado a altos niveles de enseñanza (19%) sugiere que los docentes pueden estar adaptándose a las condiciones del entorno institucional, lo que coincide con los planteamientos de Ordoñez (2019), quien destacó que las prácticas docentes suelen responder a una combinación de liderazgo institucional y capacidades individuales. Por otro lado, Vásquez et al. (2021) enfatizaron que un liderazgo pedagógico bien estructurado genera un impacto más sostenido en el desempeño docente al establecer metas claras y alineadas con los objetivos educativos. Los resultados de este estudio también reflejan que los casos de liderazgo bajo asociados con altos niveles de enseñanza son excepcionales, lo que refuerza lo señalado por Vega (2018), quien observó que el desempeño destacado en ausencia de liderazgo responde generalmente a características intrínsecas de los docentes, como la motivación y la experiencia previa. En este sentido, es importante que los directores adopten un enfoque de liderazgo más estratégico y transformador, capaz de alinear las capacidades individuales con los objetivos institucionales para maximizar el impacto en el proceso de enseñanza.

En cuanto al tercer objetivo específico, los hallazgos muestran una correlación positiva y baja ($0.152, p < 0.05$). Esto indica que el liderazgo pedagógico tiene un impacto significativo pero restringido en las prácticas evaluativas. Este resultado coincide con lo reportado por Gonzales et al. (2020), quienes señalaron que la evaluación del aprendizaje depende en gran medida de las capacidades individuales de los docentes, pero puede ser fortalecida mediante un liderazgo adaptativo que fomente la reflexión y la mejora progresiva. De manera similar, Rafael et al. (2019) concluyeron que un liderazgo pedagógico sólido contribuye a estandarizar las prácticas evaluativas, promoviendo la retroalimentación y el aprendizaje continuo. Sin embargo, en este estudio, la relación entre liderazgo bajo y altos niveles de evaluación (27%) sugiere que algunos docentes tienen habilidades evaluativas intrínsecas que les permiten compensar la falta de orientación directiva. Esto es parcialmente similar a los obtenidos por Catriano et al. (2022), quienes destacaron que los procesos reflexivos individuales y colaborativos

pueden suplir, en cierta medida, la ausencia de un liderazgo transformador. No obstante, la limitada incidencia del liderazgo en este ámbito refleja la necesidad de implementar estrategias de formación y acompañamiento que promuevan prácticas evaluativas más coherentes y alineadas con los objetivos institucionales, asegurando que todos los docentes adopten enfoques evaluativos estandarizados y efectivos.

Esta investigación tuvo hallazgos valiosos como aporte de mejora del desempeño docente en una institución educativa; sin embargo, la principal debilidad de los diseños cuantitativos es el sesgo de confirmación, ya que suelen producir hallazgos abstractos y generales, lo que limita su validez externa (Creswell, 2009, p. 41); por ello, la recolección de datos se realizó mediante encuestas en línea, formulario google, ocasionando que algunos participantes sin dominio de este recurso generen posibles sesgos; a pesar de que se utilizaron instrumentos de validación, la subjetividad existente al autoreporte podría haber afectado en la exactitud de las respuestas. Asimismo, la aplicación de los instrumentos se limitó solo a 28 participantes, afectando el alcance de estos resultados en otras de la misma característica y la obtención de mayor sustento a la investigación. Además, la disponibilidad de tiempo como investigadores impidió la recolección de una mayor cantidad de datos, debido a que a veces no es posible acceder a todos los sujetos a investigar por factores de disponibilidad y consentimiento, lo que dificultó la capacidad de generalizar los resultados a una población mas amplia de otras instituciones educativas. También, solo se recolectó datos de docentes y directores de la zona urbana y de característica polidocente; por ello, se recomienda hacer investigaciones en otras zonas como las rurales y las de frontera; así como en instituciones educativas de multigrados y unidocentes para ampliar la muestra y reflejar la diversidad de experiencias.

Frankfort-Nachmias y Nachmias (2008) definen un diseño correlacional como un estudio que examina la correlación existente entre variables no sujetas a manipulación experimental en condiciones de laboratorio (p. 184), por lo mencionado, esta investigación involucró a varios sujetos en un mismo momento para lograr la saturación de datos. Además, se estudio dos variables para determinar las interrelacion existente entre los conjuntos de datos. También, el diseño aplicado permitió la manipulación de las variables en estudio y medir los resultados. Como fortaleza, podemos mencionar también, que los resultados hallados son un gran aporte a la población en estudio de la Institución Educativa Primaria N° 70605 Domingo Savio del distrito de San Miguel, provincia de San Roman, departamento de Puno, porque al conocer la relación positiva que existe entre el liderazgo pedagogico del director con el desempeño docente,

continuaron con la mejora a nivel de la gestión directiva y docente, siendo un antecedente y referente para otros a nivel de la región.

V. CONCLUSIONES

- **Primero:** El liderazgo pedagógico del director se relaciona positivamente en el desempeño docente, con un coeficiente de correlación de 0.204 ($p < 0.05$). Este resultado evidencia que un liderazgo pedagógico moderado permite alcanzar niveles medios de desempeño docente en un 19% de los casos. Sin embargo, solo el 12% de los casos con liderazgo alto alcanza niveles altos de desempeño docente, lo que demuestra que el liderazgo actual no logra un impacto transformador consistente. Por tanto, es necesario fortalecer las competencias directivas para generar un entorno más propicio y movilizador hacia la excelencia docente.
- **Segundo:** La relación entre el liderazgo pedagógico y la planificación del proceso de aprendizaje es positiva y baja (0.208, $p < 0.05$). El liderazgo moderado está asociado a una planificación media en un 19% de los casos. Sin embargo, niveles altos de planificación bajo un liderazgo bajo o medio son escasos 8%. Esto sugiere que, aunque el liderazgo intermedio favorece una planificación funcional, no fomenta niveles altos de innovación o excelencia. Por lo tanto, se requiere un liderazgo más estratégico que potencie las capacidades docentes y eleve los estándares de planificación educativa.
- **Tercero:** El liderazgo pedagógico del director presenta una relación predominante en el proceso de enseñanza para el aprendizaje, con una correlación positiva y baja (0.191, $p < 0.05$). Un liderazgo moderado está relacionado con altos niveles de enseñanza en un 19% de los casos, mientras que el liderazgo bajo genera resultados similares en solo un 4% de los casos. A pesar de ello, un liderazgo alto no garantiza un desempeño elevado en la enseñanza, como se observa en el 4% de los casos que alcanzan niveles medios. Esto indica que el liderazgo directivo debe reforzarse para promover prácticas pedagógicas consistentes y de calidad en todos los niveles.
- **Cuarto:** En la evaluación del aprendizaje, el liderazgo pedagógico muestra una correlación positiva y baja (0.152, $p < 0.05$). Un liderazgo bajo está asociado con niveles altos de evaluación en un 27% de los casos, lo que sugiere que ciertos docentes tienen competencias evaluativas sólidas independientes del acompañamiento directivo. Sin embargo, un liderazgo alto con bajos niveles de evaluación, presente en el 4% de los casos, evidencia la necesidad de una alineación más efectiva entre las directrices del director y las prácticas docentes.

VI. RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones de la investigación actual, se brinda las siguientes recomendaciones:

- **Primero:** El personal administrativo de la Institución Educativa N° 70605 “Domingo Savio”, debe de participar en capacitaciones especializadas sobre liderazgo transformacional enfocadas en estrategias para mejorar el desempeño docente. Establecer reuniones periódicas para monitorear y retroalimentar el progreso del personal docente, fomentando una cultura de excelencia y colaboración en la institución.
- **Segundo:** A los docentes, involucrarse activamente en talleres de formación organizados por la dirección para mejorar la planificación del proceso de aprendizaje. Aprovechar estos espacios para compartir experiencias, identificar áreas de mejora y diseñar estrategias innovadoras que eleven la calidad educativa.
- **Tercero:** Los especialistas del Area de Gestión Pedagógica de la Dirección Regional de Educación Puno, debe promover programas de capacitación y/o formación obligatoria para directores en prácticas pedagógicas de calidad. Monitorear y acompañar a que en las instituciones educativas implementen metodologías efectivas y proveer recursos técnicos para asegurar su cumplimiento.
- **Cuarto:** A las autoridades del Ministerio de Educación, establecer estándares nacionales para la evaluación del aprendizaje y desarrollar talleres formativos para directores y docentes. Implementar un sistema de seguimiento para garantizar que las prácticas evaluativas estén alineadas con los objetivos educativos nacionales y fomentar su mejora continua.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anderson, Stephen. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor Escuela. Toronto, Canadá.
- Castro, Castillo y Cornejo. (2019). Competencias de liderazgo que movilizan docentes en puestos directivos escolares de establecimientos educativos particulares subvencionados de la V Región de Chile. *Revista Educación*. <https://www.redalyc.org/journal/440/44058158020/>
- Catrinao, Hernández y González (2022) Persona líder intermedia: influencia en las transformaciones de prácticas de liderazgo pedagógico del personal directivo escolar. Artículos científicos derivados de experiencia social o didáctica. <https://www.redalyc.org/journal/440/44070055034/>
- Cristina, G. (2019). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. <file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-LiderazgoDirectivoYDesempenoDocente-7472736.pdf>
- Dávila, O. (2021). El liderazgo pedagógico del director en las instituciones educativas peruanas: Una revisión de la producción científica. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8226259.pdf>
- Freire, A. y Miranda, S. (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su influencia sobre el rendimiento académico. Lima, Perú. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/GRAD_8764f3c2d69f7a2df3cd479d2303bdb7/Details
- García y Cerdas (2020). Estilos de liderazgo en instituciones educativas de Heredia: un estudio comparativo entre directivos y personal docente. *Revista Innovaciones Educativas*. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-41322020000200015&lang=es
- Gil Flores, J. (2017). Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico. *Revista de Investigación Educativa*, 35(1), 133-150 DOI: <http://dx.doi.org/10.6018/rie.35.1.246381>.
- Huamani, T., Valencia, L., & Ramírez, F. (2019). Programa EDUSOFT y desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario. 1(2), 240–252. <https://doi.org/10.37073/puriq.1.02.37>
- Madrigal, Torres. (2005). Liderazgo. Enseñanza y Aprendizaje. México: McGraw-Hill Interamericana.

- Manuel Quispe, P. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. Investigación Valdizana, 14(1), 7–14. Retrieved from M <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409389>
- Marcela Román, & Javier Murillo (2006). La evaluación del desempeño docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, VI, P.1-6. <https://revistas.uam.es/index.php/ricee/article/view/4662>
- Kety Meza, & Alexandra Ramos (2021). Estilos de liderazgo educativo. *Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa*, VI, P.1-6. file:///C:/Users/hp/Downloads/RPII-Educativa_v1n1_a003_Meza.pdf
- MINEDU (2012). Marco del Buen Desempeño docente. Lima
- MINEDU (2014). Marco del Buen Desempeño Directivo.
- MINEDU (2016) Currículo Nacional de la Educación Básica. Lima, Perú.
- MINEDU (2017) Cartilla de Planificación Curricular para la Educación Primaria. Lima Perú
- MINEDU (2018). Manual de Aplicación de las Rúbricas de Observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. Lima, Perú.
- Muñoz, A. 2014. El liderazgo del director en la Instituciones Educativas. Lima. Recuperado de: <https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/download/3690/840/1338>
- Yenni Rodriguez (2024). El liderazgo pedagógico, más allá de un proceso educativo. *Revista Científica Multidisciplinar*, V8, P1-16. <file:///C:/Users/hp/Downloads/DialnetElLiderazgoPedagogicoMasAllaDeUnProcesoEducativo-9784537.pdf>
- Salomón Vásquez y Lizardo Vásquez. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. Volumen 5, N° 17. Pág. 17 <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v5n17/2616-7964-hrce-5-17-178.pdf>
- Sampiere R., Fernández C y Baptista P (2014). Metodología de la Investigación. Lima: Editorial Interamericana S.A
- Sánchez, P. (2021). *Influencia del Liderazgo directivo en el desempeño docente*, Virú 2020. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56463>
- SEP (20017). Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos. Proceso de Evaluación del Desempeño Docente.

http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/2017/ba/EAMI/EAMI_DOCENTE_S_EB_2017.pdf

Toledo, A. (2020). Liderazgo directivo y Desempeño docente. Universidad Mayor de San Simón. *Revista Compas Empresarial*. Vol. 16, num. (30). Pág. 1-12.

<https://revistas.univalle.edu/index.php/compas/article/view/123>

Torcatt, J. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*. Vol. 26. Pag. 1 – 14.

<https://www.redalyc.org/journal/280/28064146003/28064146003.pdf>

UNESCO. (2011). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Lima, Perú.

En:

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162?posInSet=4&queryId=NEXPLORE-0239f1f9-d1c2-45fc-b18cc956542b98d0>

Vidal Gonzales, O., & Barriga Hernández, C. (2018). Gestión del liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N°3089 “Los Ángeles” - Ventanilla. Lima 2018. IGOBERNANZA, 1(4), 30–46. <https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.28>

Villalba Mamani, J. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente en Instituciones Educativa Nivel Primaria distrito de la Yarada – Los Palos, 2109. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1593/Villalba-Mamani-Karla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villalba, K. & Romaina, J. (2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente en instituciones educativas públicas de primaria de la red 20, Los Olivos 2017*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16141/Rond%C3%A1n_PD_F.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villegas, A. 2024. Liderazgo en administración: Las claves para inspirar, motivar y guiar equipos hacia el éxito. <https://www.politecnicointercontinental.com/blog/2024/04/08/liderazgo-en-administracion-las-claves-para-inspirar-motivar-y-guiar-equipos-hacia-el-exito/#:~:text=El%20liderazgo%20en%20el%20contexto%20administrativo%20es%20un%20arte%20y,la%20consecuci%C3%B3n%20de%20objetivos%20comunes.>

Zárate, D. (2011). Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3176/zarate_rd.pdf;jsessionid=289E88F7150FCF82201610E0E1AB3A4D?sequence=1

Zeta Calderón, C. (2021). El Liderazgo Directivo y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Libertadores de América del Distrito de la Unión – Piura.
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3283/CEDIN-ZET-CAL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo pedagógico del director y su relación con el desempeño docente en la IEP N° 70605 Domingo Savio de San Miguel, 2025			
Problema General	Hipótesis General	Objetivo General	Metodología
¿Cómo se relaciona el liderazgo pedagógico del director con el desempeño docente en la IEP N° 70605 Domingo Savio del distrito de San Miguel, provincia de San Román, departamento de Puno, durante el año 2025?	El liderazgo pedagógico del director se relaciona significativamente con el desempeño docente de la Institución educativa Primaria N° 70605 Domingo Savio de San Miguel, provincia de San Román de la ciudad de Puno, en el año 2025. Hipótesis Específicas El liderazgo pedagógico del director se relaciona significativamente con el proceso de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de la Institución Educativa Primaria N° 70605 Domingo Savio de San Miguel, Provincia de San Román, de la ciudad de Puno, en el año 2025. El liderazgo pedagógico del director se relaciona significativamente con el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa Primaria N° 70605 Domingo Savio de San Miguel, Provincia de San Román de la ciudad de Puno, en el año 2025. El liderazgo pedagógico del director se relaciona significativamente con el proceso de evaluación de los aprendizajes de la Institución Educativa Primaria N° 70605 Domingo Savio de San Miguel Provincia de San Román, de la ciudad de Puno, en el año 2025.	Determinar la relación del liderazgo pedagógico del director con el desempeño docente en la IEP N° 70605 Domingo Savio del distrito de San Miguel, provincia de San Román, departamento de Puno, en el año 2025. Objetivos Específicos Identificar la relación del liderazgo pedagógico en el proceso de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la IEP N° 70605 Domingo Savio del distrito de San Miguel, provincia de San Román, departamento de Puno, en el año 2025. Determinar la relación del liderazgo pedagógico en el proceso de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la IEP N° 70605 Domingo Savio del distrito de San Miguel, provincia de San Román, departamento de Puno, en el año 2025. Señalar la correspondencia del liderazgo pedagógico en el proceso de evaluación de aprendizajes de los estudiantes en la IEP N° 70605 Domingo Savio del distrito de San Miguel, provincia de San Román, departamento de Puno.	- Enfoque: cuantitativo - Tipo: Correlacional - Según su fin: descriptivo - Según su profundidad: Nivel Correlacional - Diseño: Correlacional - Técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionario - Población: 26 - Muestra: 26

Anexo 2: Cuadro de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones / Categorías	Indicadores	Ítems
Liderazgo pedagógico del director	Es la capacidad de centrar la gestión educativa en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, actuando como un líder que no solo gestiona, sino que también influye directamente en la enseñanza y el aprendizaje, promoviendo el desarrollo profesional docente y creando un entorno colaborativo para alcanzar objetivos educativos (MINEDU, 2014)	Es el nivel de relación del liderazgo pedagógico del director; el cual, se medirá mediante un cuestionario a través de una encuesta, teniendo en cuenta el Marco del Buen Desempeño Directivo.	Gestión institucional	Genera condiciones para la mejora de los aprendizajes	1, 2, 3, 4, 5, 6
			Gestión Administrativa	Gestiona acciones para el bienestar de la Institución Educativa	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
			Gestión pedagógica	Promueve la orientación de los procesos pedagógicos.	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21
Desempeño docente	Es la capacidad que tiene el docente para movilizar las competencias y desempeños esperados para asegurar aprendizajes de calidad (MINEDU, 2012)	Nivel de dominio de las competencias establecidas según el Marco del Buen desempeño docente; el cual, se recogerá a través de una encuesta, aplicando un cuestionario.	Preparación para el aprendizaje	Realiza la planificación anual para desarrollar competencias a partir de una evaluación diagnóstica.	1, 2
				Adecua, contextualiza o diseña experiencias y/o unidades de aprendizaje	3, 4, 5
				Diseña sesiones de aprendizaje	6, 7
			Enseñanza para el aprendizaje	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	8, 9, 10
				Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	11, 12
				Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	13, 14, 15
				Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	16, 17
			Evaluación de los aprendizajes	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su proceso de enseñanza. 18- 20	18, 19, 20

Anexo 3: Instrumentos de recolección de la información

INSTRUMENTO 1

ENCUESTA SOBRE EL LIDERAZGO DEL DIRECTIVO

Estimado(a) docente, la presente encuesta es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad recabar información acerca del desempeño pedagógico del director de la Institución Educativa donde usted labora. Se solicita que lea los ítems de cada categoría referido al desempeño del director, luego marque con X en un solo recuadro en la columna “Escala de Medición”, según su opinión. Esta encuesta es anónima; por tanto, se le pide que responda con sinceridad.

La escala de medición es la siguiente:

1 = Nunca
2 = A veces
3 = Con frecuencia
4 = Siempre

Nº	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN			
		1	2	3	4
Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes					
1	Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.				
2	Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT, RI).				
3	Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje				
4	Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes				
5	Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.				
6	Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI).				
Gestión Administrativa					
7	Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.				
8	Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula).				

9	Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.				
10	Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.				
11	Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.				
12	Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal).				
13	Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.				
14	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.				
Gestión Pedagógica - Orientación de los procesos pedagógicos.					
15	Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.				
16	Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.				
17	Estimula la iniciativa de los docentes relacionados a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.				
18	Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso).				
19	Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.				
20	Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas				
21	Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejor.				

¡Gracias por su colaboración!

INSTRUMENTO 2

ENCUESTA SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) directivo, la presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación que busca obtener información acerca del desempeño docente de la Institución educativa que usted dirige. Lea los ítems de cada categoría y luego marque con una “X” en un único cuadro de la “Escala de Medición”, de acuerdo a su percepción. La encuesta es confidencial; así que le pido que conteste de manera honesta:

La escala de medición es la siguiente:

1= Nunca
2= A veces
3= Con frecuencia
4= Siempre

Nº	ITEMS	Escala de Medición			
		1	2	3	4
CATEGORIA: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE					
1	Establece propósitos de aprendizaje que respondan a las necesidades de aprendizaje desde una evaluación diagnóstica.				
2	Diseña experiencias de aprendizaje con situaciones desafiantes, motivadoras según a las necesidades, interés y contexto sociocultural de los estudiantes.				
3	Adecua los criterios de evaluación a la edad del estudiante y a las expectativas de aprendizaje.				
4	Plantea actividades o acciones para comunicar a los estudiantes los criterios de evaluación.				
5	Propone situaciones de aprendizaje según los propósitos de aprendizaje.				
6	Plantea estrategias, recursos de aprendizaje y evaluación en coherencia con los propósitos de aprendizaje.				
7	Las actividades diseñadas responden al enfoque del área, secuencia didáctica según el propósito de aprendizaje.				
CATEGORIA: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
8	Las acciones del docente promueven el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.				
9	Involucra a los estudiantes en la sesión (95%)				
10	Implementa acciones para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende				
11	Las actividades e interacciones (sea entre el docente y estudiantes, o entre estudiantes) promueven efectivamente el razonamiento				
12	Las actividades e interacciones (sea entre el docente y estudiantes, o entre estudiantes) promueven efectivamente la creatividad y/o pensamiento crítico.				
13	Brinda un trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.				
14	Transmite cordialidad o calidez durante el desarrollo de la actividad de aprendizaje				

15	Muestra comprensión y empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.				
16	Emplea tipos de mecanismos para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato.				
17	Implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión de manera eficaz.				
CATEGORIA: EVALUACION DEL APRENDIZAJE					
18	Monitorea el trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.				
19	Brinda retroalimentación de calidad (por descubrimiento o reflexión y descriptiva)				
20	Adapta actividades en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas en las evidencias de aprendizaje.				

Fuente: Marco del Buen Desempeño Docente – 2014

¡Gracias por su apoyo!

Anexo 4: Ficha técnica

INSTRUMENTO 1

Nombre original del instrumento:	Cuestionario sobre Liderazgo pedagógico del director
Autor y año:	Original:
	Adaptación: Br. Juana Cleny Sejje Sejje Br. Ronald Yucra Mamani
Objetivo del instrumento:	Obtener información acerca del desempeño del director y subdirector.
Usuarios:	Director y subdirector de la Institución Educativa Primaria N° 70605 “Domingo Savio” del distrito de San Miguel
Forma de administración o modo de aplicación:	Cuestionario adaptado a formularios Google.
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)	EXPERTO 1: Mg. Silvia Maribel Segovia Quesada _Muy adecuado EXPERTO 2: Mg. Margarita Sonia Perez Maygua EXPERTO 3: Dr. Jesús Napoleón Huanca _Bastante adecuado
Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	Alfa de Cronbach 0.943 Altamente confiable

INSTRUMENTO 2

Nombre original del instrumento:	Cuestionario sobre Desempeño Docente
Autor y año:	Original:
	Adaptación: Br. Juana Cleny Sejje Sejje Br. Ronald Yucra Mamani
Objetivo del instrumento:	Obtener información acerca del desempeño del docente de primer a sexto grado.
Usuarios:	Docentes de la Institución Educativa Primaria N° 70605 “Domingo Savio” del distrito de San Miguel
Forma de administración o modo de aplicación:	Cuestionario adaptado a formularios Google.
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)	EXPERTO 1: Mg. Silvia Maribel Segovia Quesada _Muy adecuado EXPERTO 2: Mg. Margarita Sonia Perez Maygua EXPERTO 3: Dr. Jesús Napoleón Huanca _Bastante adecuado
Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	Alfa de Cronbach 0.917 Altamente confiable

Anexo 5: Ficha de validación de instrumento

INSTRUMENTO 1

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del informante:** Silvia Maribel Segovia Quesada
- 1.2 **Institución donde labora:** Platería de Puno
- 1.3 **Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:** Cuestionario sobre el Liderazgo Pedagógico del director
- 1.4 **Autor del instrumento:** Br. Juana Cleny Seije Seije y Ronald Yucra Mamani.
- 1.5 **Título de la Investigación:** Liderazgo pedagógico del director y su relación con el desempeño docente de la Institución educativa Primaria N° Domingo Savio de San Miguel, 2025].

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																	x			
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																	x			
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																	x			
4. Organización	Existe una organización lógica																		x		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	x			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																		x		
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos																		x		
8. Coherencia	Entre dimensiones, índices e indicadores.																		x		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		x		
10. Pertinencia	Es útil y funcional para la investigación.																		x		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

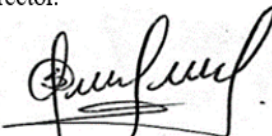
Hago presente que he revisado el instrumento denominado cuestionario sobre el liderazgo pedagógico del director para el proceso de validación, teniendo en cuenta los criterios e indicadores según la escala de valoración del presente.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Según la revisión realizada teniendo en cuenta los criterios de validación, considero que este instrumento es viable para su aplicación en el recojo de información respecto al liderazgo pedagógico del director.

VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

El promedio alcanzado es de 81 a 90 en la escala de que en instrumento es muy bueno para su aplicación en el recojo de información referido al liderazgo pedagógico del director.



Mg. Segovia Quesada Silvia Maribel

Puno, 29 de septiembre del 2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Pérez Mayhua Margarita Sonia
- 1.2 Institución donde labora: IEP N° 70538 de Caracoto, San Román, Puno.
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre el Liderazgo Pedagógico del Director
- 1.4 Autor del instrumento: Br. Juana Cleny Sejie Sejie y Ronald Yucra Mamani.
- 1.5 Título de la Investigación: Liderazgo pedagógico del director y su relación con el desempeño docente de la Institución educativa Primaria N° Domingo Savio de San Miguel, 2025.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																				x
2.Objetividad	Está expresado en conductas observables.																				x
3.Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			x	
4.Organizazción	Existe una organización lógica																			x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			x	
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos																			x	
8. Coherencia	Entre dimensiones, índices e indicadores.															x					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			x	
10. Pertinencia	Es útil y funcional para la investigación.																			x	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Hago presente que he revisado el instrumento denominado cuestionario sobre el liderazgo pedagógico del director para el proceso de validación, teniendo en cuenta los criterios e indicadores según la escala de valoración del presente instrumento de validación.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Acorde a la revisión realizada considerando los criterios de validación, opino que este instrumento es viable en su aplicación para el recojo de información respecto al liderazgo pedagógico del director.

VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

El promedio alcanzado es de 91 a 100 en la escala de que en instrumento es muy bueno para su aplicación en el recojo de información referido al liderazgo pedagogico del director.

Lugar y Fecha: Puno, 29 de septiembre del 2024

.....
Mg. Margarita Sonia Peréz Mayhua

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del informante:** Dr. Huanca Mamani Jesús Napoleón
- 1.2 **Institución donde labora:** Dirección Regional de Educación Puno
- 1.3 **Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:** Cuestionario sobre el Liderazgo Pedagógico del director
- 1.4 **Autor del instrumento:** Br. Juana Cleny Seije Seije y Ronald Yucra Mamani.
- 1.5 **Título de la Investigación:** Liderazgo pedagógico del director y su relación con el desempeño docente de la Institución educativa Primaria N° Domingo Savio de San Miguel, 2025.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																x				
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																x				
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																x				
4. Organización	Existe una organización lógica																x				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																x				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																x				
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos																x				
8. Coherencia	Entre dimensiones, índices e indicadores.																x				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																x				
10. Pertinencia	Es útil y funcional para la investigación.																x				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Doy a conocer que he revisado el instrumento denominado cuestionario sobre el liderazgo pedagógico del director para su proceso de validación, teniendo en cuenta los criterios e indicadores según la escala de valoración del instrumento de validación.

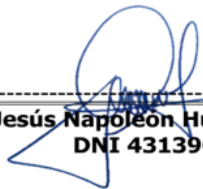
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Después de la revisión realizada según a los criterios de validación del presente, considero que este instrumento es viable para su aplicación en el recojo de información respecto al liderazgo pedagógico del director.

VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

El promedio alcanzado es de 76 a 80; por ello, considero que es buena para su aplicación en el recojo de información referido al liderazgo pedagogico del director.

Lugar y Fecha: Puno, 29 de septiembre del 2024



Dr. Jesús Napoleón Huanca Mamani
DNI 43139017

INSTRUMENTO 2

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 **Apellidos y nombres del informante:** Segovia Quesada Silvia Maribel

1.2 **Institución donde labora:** IEP Plateria de Puno

1.3 **Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:** Cuestionario sobre el Desempeño Docente

1.4 **Autor del instrumento:** Br. Juana Cleny Seije Seije y Ronald Yucra Mamani.

1.5 **Título de la Investigación:** Liderazgo pedagógico del director y su relación con el desempeño docente de la Institución educativa Primaria N° Domingo Savio de San Miguel, 2025.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																				x
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																				x
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				x
4. Organización	Existe una organización lógica																				x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				x
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				x
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos																				x
8. Coherencia	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				x
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				x
10. Pertinencia	Es útil y funcional para la investigación.																				x

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

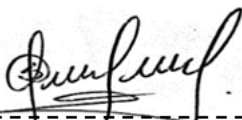
Hago presente que he revisado el instrumento denominado cuestionario sobre el desempeño docente para el proceso de validación, teniendo en cuenta los criterios e indicadores según la escala de valoración del presente.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Según la revisión realizada teniendo en cuenta los criterios de validación, considero que este instrumento es viable para su aplicación en el recojo de información respecto al liderazgo pedagógico del director.

VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

El promedio alcanzado es de 96 a 100 en la escala de que en instrumento es muy bueno para su aplicación en el recojo de información referido al liderazgo pedagógico del director.



Mg. Segovia Quesada Silvia Maribel

: Puno, 29 de septiembre del 2024

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del informante: Pérez Mayhua Margarita Sonia

1.2 Institución donde labora: IEP N° 70538 de Caracoto, San Román, Puno.

1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario sobre el desempeño docente.

1.4 Autor del instrumento: Br. Juana Cleny Seije Seije y Ronald Yucra Mamani.

1.5 Título de la Investigación: Liderazgo pedagógico del director y su relación con el desempeño docente de la Institución educativa Primaria N° Domingo Savio de San Miguel, 2025.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																				x
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				x
4. Organización	Existe una organización lógica																				x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				x
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				x
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos																				x
8. Coherencia	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				x
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				x
10. Pertinencia	Es útil y funcional para la investigación.																				x

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Al revisar el instrumento denominado cuestionario sobre desempeño docente para el proceso de validación, teniendo en cuenta los criterios e indicadores según la escala de valoración del presente es viable su aplicación.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Acorde a la revisión realizada considerando los criterios de validación, opino que este instrumento es viable en su aplicación para el recojo de información respecto el desempeño docente.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

El promedio alcanzado es de 96 a 100 según la escala del instrumento; por ende, considero que es muy bueno para su aplicación en el recojo de información referido al desempeño docente.

Lugar y Fecha: Puno, 29 de septiembre del 2024



 Mg. Margarita Sonia Perez Mayhua

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 **Apellidos y nombres del informante:** Dr. Huanca Mamani Jesús|Napoleón
- 1.2 **Institución donde labora:** Dirección Regional de Educación Puno
- 1.3 **Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:** Cuestionario sobre el desempeño docente
- 1.4 **Autor del instrumento:** Br. Juana Cleny Seije Seije y Ronald Yucra Mamani.
- 1.5 **Título de la Investigación:** Liderazgo pedagógico del director y su relación con el desempeño docente de la Institución educativa Primaria Nº Domingo Savio de San Miguel, 2025.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.												x								
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.													x							
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica													x							
4. Organizazzción	Existe una organización lógica														x						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad													x							
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar estrategias utilizadas															x					
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos																x				
8. Coherencia	Entre dimensiones, índices e indicadores.																x				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																x				
10. Pertinencia	Es útil y funcional para la investigación.																x				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Doy a conocer que he revisado el instrumento denominado cuestionario sobre el desempeño docente para su proceso de validación, teniendo en cuenta los criterios e indicadores según la escala de valoración del instrumento de validación.

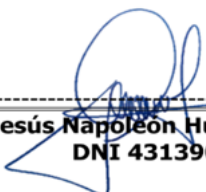
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Después de la revisión realizada según a los criterios de validación del presente, considero que este instrumento es viable para su aplicación en el recojo de información respecto al desempeño docente.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

El promedio alcanzado es de 65 a 80; por ello, considero que es buena para su aplicación en el recojo de información referido al desempeño docente.

Lugar y Fecha: Puno, 29 de septiembre del 2024


Dr. Jesús Napoleón Huanca Mamani
DNI 43139017

Trujillo, 21 de setiembre del 2024

Mg. Silvia Marible Segovia Quesada

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Juana Cleny Seije Seije y Ronald Yucra Mamani del Programa de maestría en EDUCACION CON MENCIÓN EN GESTION Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Escuela de POST GRADO de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **LIDERAZGO PEDAGOGICO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E.P. N° 70605 DOMINGO SAVIO DE SAN MIGUEL, 2025.**

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

|



Br. Juana Cleny Seije Seije



Br. Ronald Yucra Mamani

Trujillo, 21 de setiembre del 2024

Mg. Margarita Sonia Perez Mayhua

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Juana Cleny Seije Seije y Ronald Yucra Mamani del Programa de maestría en EDUCACION CON MENCIÓN EN GESTION Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Escuela de POST GRADO de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **LIDERAZGO PEDAGOGICO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E.P. N° 70605 DOMINGO SAVIO DE SAN MIGUEL, 2025.**

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Juana Cleny Seije Seije



Br. Ronald Yucra Mamani

Trujillo, 21 de setiembre del 2024

Dr. Jesus Napoleón Huanca Mamani

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Juana Cleny Sejie Sejie y Ronald Yucra Mamani del Programa de maestría en EDUCACION CON MENCIÓN EN GESTION Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Escuela de POST GRADO de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: **LIDERAZGO PEDAGOGICO DEL DIRECTOR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA I.E.P. N° 70605 DOMINGO SAVIO DE SAN MIGUEL, 2025.**

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento(s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Br. Juana Cleny Sejie Sejie

Br. Ronald Yucra Mamani

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO 1

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

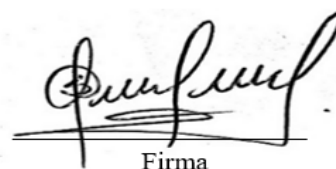
Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	x					
02. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT, RI).		x				
03. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje	x					
04. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes	x					
05. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	x					
06. Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI).	x					
07. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.		x				
08. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula).	x					
09. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	x					
10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	x					
11. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	x					
12. Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal).	x					
13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	x					
14. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora <u>continua</u> orientados al logro de las metas de aprendizaje.	x					
15. Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	x					
16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	x					
17. Estimula la iniciativa de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	x					
18. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso).		x				
19. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.	x					
20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas		x				
21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejor.	x					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:**APELLIDOS Y NOMBRES:** Segovia Quesada Silvia Maribel**COLEGIATURA:** 2240582304**DNI:** 40583304


Firma

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO 1**INSTRUCCIONES:**

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	x					
02. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT, RI).		x				
03. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje	x					
04. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes	x					
05. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	x					
06. Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI).	x					
07. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.		x				
08. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula).	x					
09. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	x					
10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	x					
11. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	x					

12. Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal).	x					
13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	x					
14. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora <u>continua</u> orientados al logro de las metas de aprendizaje.	x					
15. Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	x					
16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	x					
17. Estimula la iniciativa de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	x					
18. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso).		x				
19. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.	x					
20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas		x				
21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejor.	x					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Perez Mayhua Margarita Sonia

COLEGIATURA: 2201305668

DNI: 01305668


Firma

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO 1

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

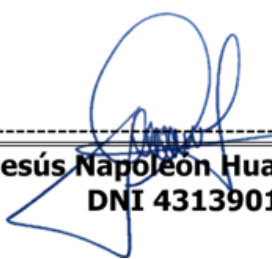
Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.			x			
02. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT, RI).			x			
03. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje		x				
04. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes		x				
05. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.		x				
06. Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI).		x				
07. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.		x				
08. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula).		x				
09. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.		x				
10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.		x				
11. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.		x				
12. Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal).		x				
13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.			x			
14. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.		x				
15. Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.		x				
16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.			x			
17. Estimula la iniciativa de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.			x			
18. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso).			x			
19. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.			x			
20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas			x			
21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejor.	x					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Huanca Mamani Jesús Napoleón
COLEGIATURA: 2240583209
DNI: 43139017



Dr. Jesús Napoleón Huanca Mamani
DNI 43139017

**TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL
 INSTRUMENTO 2**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
 En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	x					
02. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT, RI).	x					
03. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje	x					
04. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes	x					
05. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	x					

06. Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI).	x					
07. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	x					
08. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula).	x					
09. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	x					
10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	x					
11. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	x					
12. Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal).	x					
13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	x					
14. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora <u>continua</u> orientados al logro de las metas de aprendizaje.	x					
15. Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	x					
16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	x					
17. Estimula la iniciativa de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	x					
18. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso).	x					
19. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.	x					
20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas	x					
21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejor.						

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

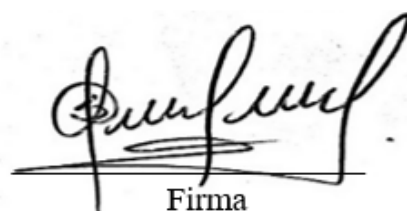
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Segovia Quesada Silvia Maribel

COLEGIATURA: 2240582304

DNI: 40583304



Firma

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

2

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

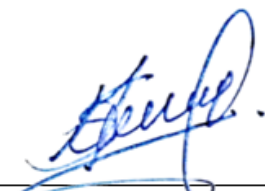
Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.	X					
02. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT, RI).	X					
03. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje		X				
04. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes	X					
05. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	X					
06. Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI).	X					
07. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	X					
08. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula).	X					
09. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	X					
10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	X					
11. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	X					
12. Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal).	X					
13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X					
14. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	X					
15. Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	X					
16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	X					
17. Estimula la iniciativa de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	X					
18. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso).	X					
19. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.	X					
20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas	X					
21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejor.						

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:**APELLIDOS Y NOMBRES:** Perez Mayhua Margarita Sonia**COLEGIATURA:** 2201305668**DNI:** 01305668


Firma
TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

2

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.]

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01. Diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje.		x				
02. Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje, (PEI, PAT, RI).			x			
03. Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje		x				
04. Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes		x				
05. Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	x					
06. Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural, (comités de aula, APAFA, CONEI).	x					
07. Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.		x				

08. Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula).	x					
09. Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativo bajo un enfoque orientado a resultados.		x				
10. Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	x					
11. Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	x					
12. Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal).	x					
13. Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	x					
14. Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora <u>continua</u> orientados al logro de las metas de aprendizaje.	x					
15. Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	x					
16. Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	x					
17. Estimula la iniciativa de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	x					
18. Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, (Rutas de aprendizaje y mapas de progreso).			x			
19. Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.			x			
20. Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas	x					
21. Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejor.						

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

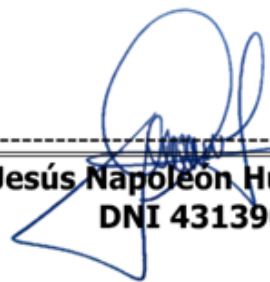
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión		X		X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Huanca Mamani Jesús Napoleón

COLEGIATURA: 2240583209

DNI: 43139017


Dr. Jesús Napoleón Huanca Mamani
DNI 43139017

Anexo 6: Confiabilidad estadística de los instrumentos

CONFIABILIDAD: LIDERAZGO PEDAGOGICO DEL DIRECTOR

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	21

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El director realiza el diagnostico de las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje	58,3462	106,235	,686	.	,940
Promueve el diseño de manera participativa los instrumentos de gestión escolar (PEI, PAT, RI), teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social; estableciendo metas de aprendizaje."	57,9615	105,878	,713	.	,940
Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa, en la toma de decisiones y desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje.	58,2692	104,445	,685	.	,940
Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes	57,9231	102,554	,865	.	,937
Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	58,0769	108,154	,468	.	,944
Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje, sobre la base del reconocimiento de su capital cultural (comités de aula, APAFA, CONEI).	58,4615	109,058	,550	.	,942
Gestiona el uso óptimo de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible, en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	58,3846	104,886	,658	.	,940
Gestiona el uso óptimo del tiempo en la institución educativa a favor de los aprendizajes, asegurando el cumplimiento de metas y resultados en beneficio de todos los estudiantes (uso adecuado del tiempo a nivel institucional y aula).	57,8846	109,866	,445	.	,943
Gestiona el uso óptimo de los recursos financieros en beneficio de las metas de aprendizaje trazadas por la institución educativa bajo un enfoque orientado a resultados.	58,3846	106,726	,697	.	,940
Gestiona el desarrollo de estrategias de prevención y manejo de situaciones de riesgo que aseguren la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad educativa.	58,5385	105,378	,686	.	,940
Dirige el equipo administrativo y/o de soporte de la institución educativa orientando su desempeño hacia el logro de los objetivos institucionales.	57,9615	106,838	,642	.	,941
Gestiona la información que produce la escuela y la emplea como insumo en la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes (Evaluación censal o de diagnóstico).	58,0000	105,440	,703	.	,940
Implementa estrategias y mecanismos de transparencia y rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	58,1538	105,095	,658	.	,940

Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientados al logro de las metas de aprendizaje.	58,5000	105,300	,648	.	,941
Gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función al logro de las metas de aprendizaje.	58,4615	106,658	,568	.	,942
Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.	58,2692	105,485	,665	.	,940
Estimula la iniciativa de las docentes relacionadas a innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	58,3077	104,062	,741	.	,939
Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional.	58,3077	108,622	,590	.	,942
Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo, por indagación y el conocimiento de la diversidad existente en el aula y pertinente a ella.	58,4231	101,854	,838	.	,937
Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes, considerando la atención de sus necesidades de aprendizaje.	58,3077	108,782	,406	.	,945
Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejor.	58,1538	104,695	,684	.	,940

CONFIABILIDAD: DESEMPEÑO DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	20

Estadísticas de total de elemento					
Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Establezco propósitos de aprendizaje que respondan a las necesidades de aprendizaje desde una evaluación diagnóstica.	67,2000	56,167	,537	.	,914
Diseño experiencias de aprendizaje y/o unidades de aprendizaje con situaciones desafiantes, motivadoras según a las necesidades, interés y contexto sociocultural de los estudiantes.	67,2000	54,250	,681	.	,911
Adecuó los criterios de evaluación a la edad del estudiante y a las expectativas de aprendizaje.	67,1200	56,943	,527	.	,915
Planteo actividades o acciones para comunicar a los estudiantes los criterios de evaluación.	67,3600	57,657	,265	.	,922
Propongo situaciones de aprendizaje según los propósitos de aprendizaje	67,1600	58,140	,307	.	,919

Planteo estrategias, recursos de aprendizaje y evaluación en coherencia con los propósitos de aprendizaje.	67,0400	57,290	,498	.	,915
Las actividades diseñadas responden al enfoque del área y secuencia didáctica según al propósito de aprendizaje	67,0000	56,917	,568	.	,914
Las acciones que realizó promueven el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.	67,0000	54,667	,665	.	,911
Involucró a los estudiantes en la sesión en un 95%.	67,4400	54,340	,547	.	,915
Implemento acciones para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que aprenderán los estudiantes	67,3200	51,393	,790	.	,908
Las actividades e interacciones (sea entre el docente y estudiantes, o entre estudiantes) promueven efectivamente el razonamiento.	67,1200	55,693	,597	.	,913
Las actividades e interacciones (sea entre el docente y estudiantes, o entre estudiantes) promueven efectivamente la creatividad y/o pensamiento crítico.	67,1600	53,390	,776	.	,909
Brindo un trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.	66,9600	55,623	,657	.	,912
Transmito cordialidad o calidez durante el desarrollo de la actividad de aprendizaje	66,8800	57,360	,598	.	,914
Muestro comprensión y empatía ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.	66,8800	58,360	,433	.	,916
Empleo tipos de mecanismos para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato.	67,2400	53,940	,594	.	,913
Implemento mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión de manera eficaz.	67,2800	55,043	,602	.	,913
Monitoreo el trabajo de los estudiantes y sus avances durante la sesión de aprendizaje	67,0400	55,123	,685	.	,911
Brindo retroalimentación de calidad por descubrimiento o reflexión y de forma descriptiva	67,3200	54,393	,560	.	,914
Adapto actividades en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas en las evidencias de aprendizaje.	67,2000	53,250	,716	.	,910

Anexo 7: Carta de presentación

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Trujillo, 24 de Enero de 2024

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 0097-2024/UCT-EPG-D

Eloy Román Ascuña
DIRECTOR DE LA I.E.P. N° 70605 DOMINGO SAVIO - JULIACA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en nombre de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" y, a la vez, presentarle a **Juana Cleny Sejje Sejje**, identificado (a) con DNI N° **41291019**, y **Ronald Yucra Mamani**, identificado (a) con DNI N° **01324485**, estudiantes del Programa de Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa, de nuestra casa superior de estudios, quienes vienen desarrollando su proyecto de investigación titulado: **LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL DIRECTOR Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA IEP N° 70605 DOMINGO SAVIO, SAN MIGUEL - 2023**.

Le presento a los estudiantes mencionados para llevar a cabo la investigación con el objetivo de facilitar la aplicación del instrumento en su organización.

En espera de su atención a la presente, me despido reiterándole los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Dr. Winston Rolando Reaño Portal
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

24/01/2024

DISTRIBUCIÓN
Interesados, archivo EPG

Carretera Panamericana Norte Km. 555, Moche - Trujillo - Perú

www.uct.edu.pe

Ministerio
de Educación

Unidad de Gestión Educativa Local
San Román



Juliaca, 22 de diciembre de 2023

Presente.-

La presente **CARTA DE AUTORIZACIÓN** se firma en dos ejemplares. Uno de los documentos queda en poder de los investigadores y el otro en poder del director. Para formalizar la autorización del estudio, firmo a continuación.



Anexo 9: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Ronald Yucra Mamani y Juana Cleny Seije Seije; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el **liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Nevardo Ito Palomino

FIRMA:



Fecha: 08/octubre/ 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Ronald Yucra Mamani y Juana Cleny Seije Seije; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el **liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Agustín Ramos Quispe

FIRMA:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Agustín Ramos Quispe', written over a circular stamp or seal.

Fecha: 10/octubre/ 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Ronald Yucra Mamani y Juana Cleny Seije Seije; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el **liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Yony Adan Aguilar Quispe

FIRMA:



Fecha: 11/octubre/ 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Ronald ~~Yucra Mamani~~ y Juana ~~Cleny Seije Seije~~, tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el **liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: ~~Norca~~ Apaza Supo

FIRMA:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Norca Apaza Supo', written over a horizontal line.

Fecha: 10/octubre/ 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotros, Ronald ~~Yucra Mamani~~ y Juana ~~Cleny Seije Seije~~; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el **liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente.**

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: Abdón José López Condori

FIRMA:



Fecha: 12/octubre/ 2024

Anexo 10: Asentimiento informado



ASENTIMIENTO INFORMADO

Te estamos invitando a participar en el proyecto de investigación: “Liderazgo pedagógico del director y su influencia en el desempeño docente de la IEP N° 70605 Domingo Savio, San Miguel - 2023”.

Lo que te proponemos hacer es diligencia unos cuestionarios de manera anónima y confidencial, cuya contestación dura aproximadamente 20 minutos. Te solicitamos responder sinceramente la información para que la investigación arroje resultados válidos. La administración se realizará en la escuela donde usted dirige actualmente.

Tu participación en este estudio es completamente voluntaria, si en algún momento te negaras a participar o decidieras retirarte, esto no te generará ningún problema, ni tendrá consecuencias a nivel institucional, ni académico, ni social.

El equipo de investigación que dirige el estudio lo conforman: los bachilleres Sejje Sejje Juana Cleny y Br. Ronald Yucra Mamani de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”.

La información suministrada por mí será confidencial. Los resultados podrán ser publicados o presentados en reuniones o eventos con fines académicos sin revelar datos de identificación de los participantes.

En bases de datos, todos los participantes serán identificados por un código que será usado para referirse a cada uno. Así se guardará el secreto profesional de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 de 2013 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, que rige en nuestro país.

Así mismo, declaro que fui informado suficientemente y comprendo que tengo derecho a recibir respuesta sobre cualquier inquietud que tenga sobre dicha investigación, antes, durante y después de su ejecución; que tengo el derecho de solicitar los resultados de los cuestionarios y pruebas que conteste durante la misma. Considerando que los derechos que tengo en calidad de participante de dicho estudio, a los cuales he hecho alusión previamente, constituyen compromisos del equipo de investigación responsable del mismo, me permitimos informar que asiento, de forma libre y espontánea, mi participación en el mismo.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento, en la ciudad de Puno, provincia de San Román, distrito de San Miguel, el día 22, del mes diciembre de 2023



Firma _____

Nombre Eloy Román Ascuña

Documento de identificación N°. 02444383

Investigador 1: Sejje Sejje Juana Cleny

Documento de Identidad: 41291019

Correo institucional o personal: clenycita@gmail.com

Investigador 2: Yucra Mamani Ronald

Documento de identidad: 01324485

Correo institucional o personal: yucramamanironald8@gmail.com

Asesor de la facultad de Humanidades: Nelson Chuquihuanca Yacsahuanca

ORCID:

Correo institucional:

Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Anexo 11: Reporte de Turnitin

Juana Cleny . Sejje Sejje

SEJJE SEJJE, JUANA CLENY - YUCRA MAMANI, RONALD

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:569281657

Fecha de entrega
19 mar 2026, 17:24 GMT-5

Fecha de descarga
19 mar 2026, 17:31 GMT-5

Nombre del archivo
SEJJE SEJJE, JUANA CLENY - YUCRA MAMANI, RONALD.docx

Tamaño del archivo
8.5 MB

98 páginas

17.913 palabras

103.131 caracteres

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 11%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 11%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
hdl.handle.net		5%
2	Internet	
repositorio.ucv.edu.pe		2%
3	Trabajos del estudiante	
POSGRADO on 2026-01-28		2%
4	Internet	
repositorio.uct.edu.pe		1%
5	Publicación	
Arapa Arapa, Irma. "Responsabililidad social Institucional y su relación con la Inter...		<1%
6	Internet	
repositorio.upagu.edu.pe		<1%
7	Publicación	
Chura Caljaro, Artemlo. "El presupuesto y su Influencia en el logro de metas física...		<1%

Anexo 12: Reporte de escritura de inteligencia artificial

Juana Cleny . Sejje Sejje

SEJJE SEJJE, JUANA CLENY - YUCRA MAMANI, RONALD

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:569281657

Fecha de entrega
19 mar 2026, 17:24 GMT-5

Fecha de descarga
19 mar 2026, 17:31 GMT-5

Nombre del archivo
SEJJE SEJJE, JUANA CLENY - YUCRA MAMANI, RONALD.docx

Tamaño del archivo
8.5 MB

98 páginas

17.913 palabras

103.131 caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

